



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES;
EXPEDIENTE N° 03733-2014-JP-LA-09, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

ARIAS RODRIGUEZ, ANTONIA

ORCID:0000-0002-5376-1861

ASESOR

MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

ORCID:0000-0003-2381-8131

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0334-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:31** horas del día **25** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34°, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Miembro
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 03733-2014-JP-LA-09, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2024**

Presentada Por :
(2406090035) **ARIAS RODRIGUEZ ANTONIA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Miembro

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 03733-2014-JP-LA-09, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2024 Del (de la) estudiante ARIAS RODRIGUEZ ANTONIA , asesorado por MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 18% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 23 de Agosto del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por sobre todas las cosas, a quien me fortalece espiritualmente, ayudándome sin nada a cambio y que con su infinito amor permite culminar mis estudios y obtener este gran logro.

A la ULADECH Católica:

Por acogerme en sus aulas hasta alcanzar mi objetivo, y por haber aceptado ser parte de ella y velar por el bienestar común de todo el alumnado.

Antonia Arias Rodríguez

DEDICATORIA

A mis Padres:

Por darme la vida, por sus sabias enseñanzas, y sobre todo por su infinito amor hacia mí, pese a que ya no están conmigo, pero donde estén sé que guían mis pasos.

A mi familia:

Por su amor y comprensión, que siempre están conmigo, apoyándome en los buenos y malos momentos que me toca vivir.

Antonia Arias Rodríguez

RESUMEN

La presente investigación cuyo título es “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales”, Expediente N° 03733-2014-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024; tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 03733-2014-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024?. El objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. La metodología fue de diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango: muy alta y muy alta respectivamente.

Palabras clave: Beneficios, calidad, laboral, motivación, reconocimiento

ABSTRACT

The present investigation whose title is “quality of First and Second Instance rulings on Recognition of Labor Ties and Payment of Social Benefits; File No. 03733-2014-JP-LA-09, of the Judicial District of Lima, 2024”; The problem was: What is the quality of first and second instance rulings on: Recognition of Labor Ties and Payment of Social Benefits; according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, in File No. 03733-2014-JP-LA-09, of the Judicial District of Lima, 2024?. The objective was: to determine the quality of the sentences under study. The methodology was non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was carried out from a file selected through convenience sampling, using observation techniques, content analysis, and a checklist, validated through expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, consideration and resolution part, belonging to the first instance sentence, was of a range: very high, very high and very high; and the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a range: very high and very high respectively.

Keywords: Benefits, quality, labor, motivation, recognition

CONTENIDO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	ii
ACTA DE SUSTENTACION.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO.....	viii
I.- INTRODUCCION	1
II.REVISION DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. A nivel Internacional	7
2.1.2. A nivel nacional	10
2.1.3. A nivel local.....	13
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionadas con las Sentencias en Estudio	14
A. La acción.....	14
B. Derecho de Contradicción.....	18
C. La Jurisdicción.	19
D. El proceso laboral.	21
E. El procedimiento ordinario laboral.	24
F. La demanda y Contestación.	30
G. Los puntos controvertidos.	31
H. La prueba	31
I. Las Pruebas Actuadas en el Proceso Judicial en Estudio.....	33
J. Medios impugnatorios.	38
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	42
A. El Contrato Laboral.	42
B. El valor de las condiciones de trabajo.....	47
C. Beneficios sociales legales remunerativos.....	48
D. Beneficios sociales no remunerativos.....	50

E. El despido.....	51
2.3. Marco Conceptual	53
2.3.1. Acción	53
2.3.2. Arbitrariedad	53
2.3.3. Despido	53
2.3.4. Calidad	53
2.3.5. Carga de la prueba	53
2.3.6. Derecho laboral	53
2.3.7. Derechos fundamentales	54
2.3.8. Doctrina	54
2.3.9. Expediente	54
2.3.10. Jurisprudencia	54
2.3.11. Remuneración	54
2.3.12. Sentencia	55
2.3.13. El trabajo	55
III. HIPOTESIS	56
3.1. Hipótesis general	56
3.2. Hipótesis específicas	56
IV. METODOLOGIA	57
4.1. Diseño de la investigación	57
4.2. Población y muestra	58
4.3. Definición y operacionalización de variable e indicadores.....	59
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	61
4.5. Plan de análisis	62
4.5.1. La primera etapa	62
4.5.2. La segunda etapa.....	62
4.5.3. Tercera Etapa	63
4.6. Matriz de consistencia.....	63
4.7. Los principios éticos.....	64
V.- RESULTADOS	66
5.1. Resultados	66
5.2. Análisis de Resultados	70
5.2.1. Respecto a la Sentencia de Primera instancia.....	70
5.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia	74
VI. CONCLUSIONES	77

VII. RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	92
Anexo 1. Matriz de Consistencia	93
Anexo 2. Formato para validación de instrumentos de recolección de información	94
Anexo 3. Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por Experto).....	96
Anexo 4. Evidencia empírica Sentencias de Primera Instancia y Segunda instancia	97
Anexo 5: Cuadro de Operacionalización de la variable Calidad de Sentencia	115
Anexo 6: Instrumento de Recolección de Datos	121
Anexo 7: Procedimiento de Recolección de datos	128
Anexo 8: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.	138
Anexo 9: Declaración de compromiso ético	180
Anexo 10: Resultado del Turnitin	181

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, Distrito Judicial de Lima, 2024...	66
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03733-20141-801-JP-LA-09, Distrito Judicial de Lima, 2024.	68

I.- INTRODUCCION

De acuerdo con las regulaciones establecidas y siguiendo las normativas establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, presento el siguiente análisis, que cumple con los requisitos delineados en el Reglamento de Investigación Versión 15, el Manual de Metodología de la Investigación Científica (MIMI), así como el Manual de Normas APA 7ma edición. Este estudio se encuadra en el ámbito de la línea de investigación titulada "Derecho Público y Privado" (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - ULADECH Católica, 2020). El objetivo principal de este análisis es evaluar la calidad de dos resoluciones judiciales, tanto de primera instancia como de segunda instancia, relacionadas con una demanda sobre el reconocimiento de vínculo laboral y el pago de beneficios sociales. Estas resoluciones corresponden al Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, en el año 2024.

En el contexto internacional

En España, el Poder Judicial, que comprende a jueces, magistrados, tribunales de todos los niveles, el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio Fiscal, constituye uno de los tres pilares de nuestro Estado de derecho. Sin embargo, desde hace varias décadas, este poder ha recibido calificaciones negativas por parte de los ciudadanos españoles, según lo indican encuestas realizadas por entidades tanto públicas como privadas, de manera continua a lo largo de todo el periodo democrático. La Administración de Justicia española es objeto de críticas por su lentitud, falta de independencia y otras deficiencias, siendo una de las principales el elevado grado de inseguridad que generan las decisiones judiciales. (Paniagua,2018).

Rumany (2018) en Uruguay, según una investigación, se destaca que la Justicia Civil del país es la mejor evaluada en la región. En cuanto a la Justicia Civil, Uruguay ha mostrado mejoras en los últimos años y en la última edición del índice ha superado a Canadá. Según un profesor, el cambio más significativo se produjo en 1989, cuando se implementó el sistema oral y se requirió la presencia del juez en las audiencias. En términos generales, Uruguay es considerado el país de América Latina con mayor compromiso con el Estado de derecho. A nivel mundial, se encuentra dos puestos por debajo de su posición anterior, pero sigue por encima del promedio. La percepción de la ausencia de corrupción, el respeto a los

derechos fundamentales y al cumplimiento de las normas en general son los aspectos más destacados del país. (p.180).

El sistema de justicia en México se encuentra ante desafíos significativos en cuanto a su credibilidad, eficacia y celeridad. Para abordar de manera más efectiva las necesidades de impartición de justicia, México ha introducido modificaciones en su Constitución y en diversas leyes con el objetivo de garantizar el respeto de los derechos constitucionales. En la actualidad, la ley busca asegurar que los jueces prioricen el análisis de los fundamentos detrás de un conflicto por encima de las formalidades del procedimiento. Además, se han implementado avances que permiten a los ciudadanos presentar denuncias en línea, lo cual representa otro paso adelante en el sistema de justicia del país.

Además, en México se realizaron cambios sustanciales en su sistema de justicia con el fin de incrementar la seguridad personal, promover el bienestar general y fortalecer el Estado de derecho. La iniciativa denominada "Justicia Cotidiana" fue implementada en el año 2014 con el propósito de mejorar la administración de justicia en situaciones cotidianas, a través de un proceso consultivo amplio e innovador que buscaba comprender y abordar las necesidades legales comunes de los ciudadanos y las empresas. Esta iniciativa condujo a reformas dirigidas a hacer las normativas más comprensibles, fomentar el uso de métodos alternativos para la resolución de conflictos, automatizar procesos y reducir la burocracia (OECD, 2017).

En Argentina, Porcel (2019) expresa que los jueces deberían mantener una conducta intachable; sin embargo, incurren en transgresiones legales. El deterioro en la administración de justicia no es un fenómeno nuevo; también se ve afectado por un grave proceso de descomposición que la desacredita como una entidad creíble y confiable para resolver disputas entre personas. Al reflexionar sobre los problemas inherentes a los sistemas de administración de justicia en América Latina, se observa que los desafíos más benignos incluyen la lentitud, la incertidumbre, la excesiva complejidad, la falta de accesibilidad y una relación costo/beneficio poco favorable. La solución propuesta a menudo implica aumentar el número de funcionarios, especialmente jueces, mejorar la infraestructura logística y revisar o crear nuevos códigos legales, pero estas acciones suelen tener efectos

contraproducentes y generar más conflictos y dificultades en la ya debilitada estructura del Poder Judicial. (Porcel, 2019).

En relación al Perú

El Instituto Chileno de Derecho (2018) señala que las sentencias suelen llegar tarde y no siempre son precisas, ya que muchos casos no se resuelven con la celeridad necesaria.

A continuación, se presentan algunas reflexiones sobre el modelo del sistema judicial peruano, como parte integral de un sistema democrático con una perspectiva más amplia, que requiere bases sólidas para su institucionalización. Por lo tanto, se enfatizará en las deficiencias del sistema, las cuales, sorprendentemente, han persistido a pesar de los esfuerzos individuales de algunos jueces que han liderado la gestión en los últimos años. Para ello, es fundamental adoptar una postura crítica, pero siempre con respeto hacia la institución judicial y sus miembros. El propósito, en última instancia, es no solo identificar, sino también fomentar la aparición de nuevos líderes que puedan impulsar una nueva ideología judicial y llevar a cabo acciones realmente necesarias y beneficiosas para todo el sistema (Villalobos, 2012-2013).

Herrera (2014) en su investigación se describe que el sistema de administración de justicia enfrenta un difícil momento la percepción negativa de los ciudadanos sobre la transparencia de las principales instituciones que lo integran cuestiona la realización de la seguridad jurídica y la justicia rápida que se promueven. Este artículo examina la sugerencia de implementar una estrategia de calidad para el sistema, basada en los aspectos críticos identificados, como una manera de recuperar la confianza en dicho sistema. (p.45).

En el ámbito local.

El sistema de justicia ofrecido por el Poder Judicial necesita una transformación significativa en los enfoques fundamentales, tanto en lo que respecta a la rapidez del proceso y la transparencia, como en la estructura del trabajo en cada uno de los tribunales.

Dentro de este contexto, es esencial reforzar la idea de una nueva forma de tribunal y avanzar en la creación de la infraestructura tecnológica necesaria para garantizar el éxito de la transición hacia el expediente digital, la justicia en línea y la interconexión, aspirando a un modelo judicial más contemporáneo. (Plan de Gobierno del Poder Judicial 2017).

En tanto, Gutiérrez (2015) se señala que es complicado afirmar que la justicia es eficiente en nuestra nación, pero sería una visión simplista atribuir esto únicamente a los profesionales legales. Sin duda, todos los involucrados en la comunidad legal tienen cierta responsabilidad. Sin embargo, también hay responsabilidad en otros poderes del Estado, comenzando por el Ejecutivo. En todo caso, la solución no radica en señalar culpables, sino en iniciar acciones concretas para lograr un cambio real.

En ámbito Universitario.

Según la normativa legal de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH Católica, 2019), los estudiantes de todas las disciplinas llevan a cabo investigaciones basadas en expedientes judiciales relacionados con el campo del Derecho, en particular, dentro de la línea de investigación titulada "Derecho Público y Privado". Esta línea tiene como objetivo principal desarrollar investigaciones centradas en examinar la naturaleza y el impacto de las sentencias y procesos judiciales tanto en el ámbito del derecho público como del derecho privado.

Basándose en lo mencionado, se optó por elegir el expediente judicial N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, perteneciente al Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, del Distrito Judicial de Lima, que comprende un proceso sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; donde se observó que la sentencia de primera declaró Fundada la demanda mientras que, en segunda instancia, se determina que la demanda es parcialmente justificada.

En cuanto a los plazos, este proceso judicial se extendió desde que se presentó la demanda el 06 de febrero de 2014, hasta la emisión de la sentencia de segunda instancia el 24 de mayo de 2016, abarcando un período de dos años, dos meses y 18 días.

Problema de Investigación.

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024 cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes?

Objetivos de la investigación.

Objetivo General.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancias sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, Expediente N°03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024. Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Objetivos Específicos.

Determinar la Calidad de la Sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Determinar la Calidad de la Sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Justificación de la investigación.

El motivo de este estudio de investigación sobre la calidad de las sentencias se fundamenta en la necesidad de abordar las preocupaciones respecto a la deficiente percepción de nuestra administración de justicia. Esta problemática es evidente en la creciente cantidad de personas que demandan "justicia" y expresan sus quejas al respecto en diversos niveles, tanto a nivel internacional, nacional como local. Además, esta situación refleja tanto las influencias que hemos recibido de corrientes europeas como las virtudes y deficiencias que hemos adoptado de ellas.

La contribución de los criterios es crucial, ya que nos guían para aplicar la normativa jurídica de manera precisa en los casos legales y así rectificar las sentencias que no se ajusten al derecho, evitando de esta manera las injusticias que algunos jueces pueden causar. Es de destacar que la ULADECH ha decidido asumir este importante compromiso, asegurándose

de que las sentencias y resoluciones no solo cumplan con las normas legales, sino también de verificar que los criterios de los jueces o auxiliares responsables estén adecuadamente aplicados.

Finalmente, es importante señalar que el propósito de la investigación se basa en el derecho de la persona de expresar y examinar críticamente las resoluciones y sentencias judiciales, dentro de los límites establecidos por la ley, según lo estipulado en el artículo 139°, inciso 20 de la Constitución Política del Perú.

En conclusión, el estudio se alinearé con la línea de investigación conocida como "Derecho público y privado", conforme a lo establecido en la Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH católica, emitida el 22 de julio de 2020 (ULADECH, 2020).

La metodología fue diseño no experimental, retrospectivo y transversal, la recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia fue muy alta, muy alta, y muy alta, y de la sentencia de segunda instancia fue alta, muy alta y muy alta.

Se concluyó que la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, tanto la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta y la calidad de sentencia de segunda instancia también fue de rango muy alta respectivamente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Los antecedentes de investigación se refieren a investigaciones previas llevadas a cabo por otros autores o instituciones sobre un tema específico de estudio.

2.1.1. A nivel Internacional

En España Aliste (2018), por la Universidad Internacional de la Rioja en su investigación sobre “la motivación de las resoluciones judiciales” La motivación judicial en Occidente obedece a un largo proceso de sedimentación histórica de un conglomerado constituido por elementos diversos de carácter doctrinal, legislativo y jurisprudencial. Este hecho resulta verdaderamente crucial y condiciona sobremanera el análisis posterior de los problemas de interpretación y aplicación del Derecho vigente en torno a la garantía de motivación de las resoluciones judiciales. Así las cosas, no queremos sustraer de nuestro análisis esta perspectiva histórica de conocimiento del Derecho procesal porque, como bien señala el profesor Taruffo, siempre que admitamos sin reservas que se entiende poco de las normas si no se sabe de donde provienen, resulta lógico admitir también que conocer el Derecho procesal significa, prima facie, conocer la historia del Derecho.

Cierto es que las anteriores consideraciones son materia propia de la historiografía jurídica. Somos conscientes de nuestras limitaciones en este campo.

Sin embargo, en nuestra opinión, desde una perspectiva estrictamente procesal del tema de la motivación que aspire, como en nuestro caso, a un análisis completo, no se puede desconocer la evolución de la garantía de motivación judicial en el tiempo, que responde a un largo proceso de formación histórica, tanto en sede legislativa como doctrinal y jurisprudencial, dividido en tres fases fundamentales: romanización, recepción del *ius commune* y codificación. Su Objetivo General es la motivación judicial entendida como garantía constitucional y obligación legal: en torno a la configuración, función, alcance, y extensión de la motivación en nuestro ordenamiento jurídico, la metodología de este trabajo está al servicio concreto del fin de toda la investigación, que pretende un análisis procesal completo de la garantía de motivación de las resoluciones judiciales, análisis que no se circunscribe al ámbito puramente descriptivo sino que necesariamente lo rebasa. Y, por ello,

trataremos de dar cuenta de los aspectos normativos de cuantos elementos necesariamente integren la teoría de la motivación de las decisiones judiciales. Solo así puede ofrecerse un análisis completo, necesario y suficiente, de la teoría de la motivación judicial, dando cuenta tanto de los aspectos descriptivos como normativos de la misma. Y, para ello, la cuestión de cuál es el método jurídico al que obedece este análisis tiene un valor fundamental en esta investigación, porque sin un asidero firme metodológico fácilmente podría perderse el rumbo a la hora de investigar la complejidad de cuestiones suscitadas a propósito de que debe entenderse por motivación judicial. Cuya conclusión es la motivación judicial permite averiguar la concepción o concepciones que perfilan dicha garantía a lo largo del tiempo, y dependiendo de la postura que se adopte en torno a los orígenes todo el desarrollo que posteriormente se haga sobre el tema gravitara necesariamente sobre el pensamiento o concepciones esenciales que determinen esta garantía procesal.

Báez, Cordero y Hernández (2017) docentes y miembros de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala de los Estados Unidos y de México, presento una investigación titulada: “ El control interno en el área de recursos humanos y sus impactos al concluir la relación laboral”; concluye que dicha investigación parte de la concepción de las obligaciones legales y morales, producto de la generación de una relación laboral hasta la conclusión de la misma, identificando y midiendo el impacto tanto cualitativo como cuantitativo, a través de un estudio realizado en la industria metal mecánica en el Estado de Tlaxcala. En su investigación dan a conocer la importancia en que se aplique un buen control en la gestión de los recursos humanos, cuya labor es llevada a cabo por el departamento que administra y gestiona los procesos relacionados a la gestión humana, partiendo desde el Reclutamiento, la Selección, la inducción, hasta la conclusión de la relación laboral, pues ello tiene una significancia importante en la organización, en primer lugar, para garantizar el logro de los objetivos estratégicos, y por otra parte, para evitar costos innecesarios que impacten y disminuyan la rentabilidad. La investigación se centró en el desarrollo de dar respuestas a las supuestas reacciones que se producen luego de que la relación laboral se termina debido a que no han tenido el adecuado control en el manejo del recurso humano. Según sostienen, cuando esto sucede, se producen dos efectos, el primero de carácter cualitativo, como la incertidumbre, el estrés, la mala imagen entre otros, seguido del efecto cuantitativo, relacionado a los indicadores de costos administrativos que se derivan de la relación laboral y de los conflictos posteriores como las demandas,

arbitrajes e indemnizaciones. Concluyeron que las empresas deben establecer un buen control que les permita identificar los efectos que se producen cuando el trabajador deja de pertenecer a la organización, de manera que se eviten contingencias tanto cualitativamente como cuantitativamente, para ello recomiendan que se deben con instrumentos que les permita a las organizaciones tomar acciones anticipadamente con la finalidad de dar cumplimiento a las normativas que justifican la terminación de la relación laboral y las obligaciones que deben cumplirse.

Los antecedentes demuestran las razones por el cual es importante que las empresas tomen atención a los procesos y obligaciones durante y después de la terminación de la relación laboral, sobre todo en este último proceso, con el fin de evitar impactos negativos hacia la imagen o hacia la rentabilidad de la empresa, en ese sentido, aporta a nuestra Tesis en relación a los impactos que pudieran generar el no cumplir oportunamente con las obligaciones laborales como en el caso del pago de los beneficios laborales.

Agüero (2016) en su estudio realizado en Ecuador, investigó el tema "La estructura y motivación de las sentencias laborales". En dicho estudio, se analizó cómo todas las sentencias judiciales, independientemente del tipo de caso (ya sean de familia, criminales, laborales, comerciales u otros), deben abordar cinco interrogantes fundamentales: ¿Qué ocurrió en el caso? ¿Qué normas legales se aplicaron? ¿Cómo se desarrolló el proceso judicial? ¿Cuál fue la decisión tomada en el caso? Y ¿Por qué se tomó esa decisión? Este último cuestionamiento condiciona la estructura del texto, ya que su objetivo principal es argumentar las razones que sustentan la decisión del juez. Aunque las sentencias son principalmente argumentativas, esto no excluye que también puedan cumplir otros propósitos. La pregunta sobre lo acontecido en el caso subraya la necesidad de narrar dos historias simultáneas: los eventos que podrían constituir delitos, infracciones a la legislación laboral, violaciones de derechos constitucionales o incumplimientos contractuales, y el desarrollo del proceso judicial, incluyendo las intervenciones de abogados, peritos y testigos. Se arguye que la exigencia de motivación en las sentencias está estrechamente ligada al principio del Estado de Derecho y a la legitimidad de la función judicial, ya que los fundamentos de la sentencia deben buscar persuadir no solo al acusado, sino también a las demás partes involucradas en el proceso, de la corrección y justicia de la decisión judicial sobre los derechos de un ciudadano. Solo mediante una sentencia motivada es posible que

los tribunales, al considerar algún recurso, puedan controlar la correcta aplicación del derecho por parte del tribunal de instancia, que debe ejercer su poder judicial "sujeto únicamente al imperio de la Ley" (Bejarano, s.f.).

Pulla (2016), en su investigación llevada a cabo en Ecuador, examinó "El derecho a recibir resoluciones motivadas" elaboradas por la Corte Constitucional a través de Resoluciones de Acciones Extraordinarias de Protección. Las conclusiones obtenidas fueron las siguientes: a) La motivación en las resoluciones judiciales obliga al juez a exponer de manera explícita el proceso argumentativo seguido para adoptar un determinado razonamiento, lo que constituye una condición esencial para evitar cualquier atisbo de arbitrariedad. Por lo tanto, los jueces deben actuar de manera judicialmente independiente e imparcial, respetando la normativa constitucional y los estándares internacionales de derechos humanos. b) Para garantizar el cumplimiento total de la motivación según los pronunciamientos de la Corte Constitucional, que son de obligado acatamiento por parte de todos los jueces y tribunales, estos deben cumplir estrictamente con tres requisitos fundamentales: la razonabilidad, la lógica y, por último, la comprensibilidad. Si alguno de estos requisitos no se cumple, la resolución judicial carecerá de motivación y, por ende, será nula.

2.1.2. A nivel nacional

El trabajo realizado por Tirado (2018) titulado "Los Beneficios Sociales de los trabajadores bajo el Régimen 728 de las Municipalidades del Perú: Caso Municipalidad Distrital de la Esperanza. Trujillo, 2017", es de nivel descriptivo explicativo, el objetivo fue analizar cómo mejorar el desempeño de sus funciones como municipalidad para brindar beneficios laborales oportunos y conforme a sus labores desempeñadas. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: a) De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, se concluye que la Municipalidad en estudio respecto a los beneficios laborales, debe modificar los documentos de gestión como son el MOF, ROF, CAP y PAP, que permita desempeñar sus funciones como compete de acuerdo al área donde labora, según el organigrama vigente, así mismo planificar, presupuestar los gastos respecto a los beneficios sociales según la plaza que corresponda acorde al régimen que realiza el trabajador, para no vulnerar sus derechos laborales, asignado un presupuesto real, lo cual serviría también para sustentar el presupuesto Institucional de Apertura – PIA el cual se aprueba por el MEF y las

modificaciones presupuestales en cuanto respecta a las remuneraciones del personal y beneficios laborales sean estos legales (remunerativos y no remunerativos) y convencionales. Así mismos con respecto a las capacitaciones al Personal, se debe elaborar un Plan de capacitaciones, que permita capacitar en los talleres programados y que estas se realizaran en la misma institución a fin de que todo el personal participe y nutra sus conocimientos para no entorpecer la gestión Municipal y por ende la vulneración de los derechos laborales al trabajador; b) Que las Municipalidades del Perú y la Municipalidad Distrital de la Esperanza no dan la debida importancia respecto a los beneficios laborales que por derecho y de acuerdo a ley debe el empleador otorgar al trabajador a fin de no vulnerar los derechos que no le compete, por ello debe realizar la actualización de los documentos gestión (ROF,MOF,CAP y PAP) el que le permitirá mejorar el cumplimiento de los beneficios sociales en los trabajadores del régimen 728 de la administración pública, como también debe tener conocimiento de sus funciones establecidas o por establecer las funciones que desempeña de acuerdo al área que labora según el organigrama vigente, permitiendo el crecimiento y el desarrollo ordenado de la gestión Municipal. Asimismo, la Municipalidad distrital de la Esperanza debe de dar importancia los beneficios que trae al capacitar y evaluar periódicamente a los funcionarios y servidores de la Institución, a fin de corregir las debilidades y deficiencias que se presentan y muchos de ellos es el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales (remunerativos y no remunerativos) y los beneficios sociales convencionales a los trabajadores bajo el régimen 728.

También se encontró la investigación realizada por Martínez (2017), elaborado en Perú, titulado: “La Responsabilidad Solidaria en el Contrato de trabajo”, en el cual ha desarrollado importantes capítulos, los cuales son: 1). El contrato de trabajo, como institución básica del Derecho Laboral y génesis de las obligaciones laborales y beneficios sociales, sus elementos esenciales y los sujetos intervinientes, trabajador, empleador y terceros. 2). La responsabilidad solidaria y su regulación en el Código Civil peruano y en la legislación laboral, específicamente en la tercerización laboral, intermediación laboral y en el régimen de construcción civil, dando cuenta de su tratamiento doctrinario, jurídico y jurisprudencial. 3) La parte medular de la investigación, se ha desarrollado la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, considerando los fundamentos constitucionales y legales que la sustentan; asimismo se ha efectuado un estudio del Pleno

Jurisdiccional Laboral del año 2008 y de la Jurisprudencia de la Corte Suprema de justicia de la Republica y el Tribunal Constitucional sobre el particular, acotaciones importantes para los fines del presente trabajo de investigación ya que nos da luces para entender la parte sustantiva de los derechos laborales del trabajador en el sector pesquero y por ende poder analizar las sentencias con mejor entendimiento.

El trabajo realizado por Quispe (2016) titulado “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano”, es de nivel descriptivo explicativo, el objetivo fue destacar las características principales del contrato a tiempo parcial. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: a) Lamentablemente nuestra Legislación Laboral Peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un problema de ambigüedad – propio de la equivocidad de los textos normativos -en el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, y que , por esa razón, el TC peruano en su afán por solucionar tal problema de ambigüedad, a previsto que estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo diaria o promedio semanal es inferior a 4 horas diarias; b) A efectos de dar una mejor comprensión y descripción de las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, es necesario recurrir a tres condiciones mínimas:(i) Para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la jornada reducida, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable;(ii) Asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual, que es aquella actividad principal de la empresa desarrollado de forma regular o permanente en el centro de trabajo; y finalmente (iii) Para la percepción de beneficios socio – laborales, estará inspirada, en el criterio de proporcionalidad y equiparación.

El trabajo realizado por Paredes y Mamani (2017) titulado “Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los Trabajadores del Régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”, es de nivel experimental, descriptivo explicativo, el objetivo fue analizar si se cumple con brindarle beneficios sociales a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad en mención. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones:

- a) Los Beneficios Sociales Legales, otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca, son los beneficios remunerativos y no remunerativos, son: Asignación familiar, vacaciones, descanso semanal, feriados, sobretasa nocturna, las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y el seguro vida ley. Cabe indicar que en la legislación laboral se ha regulado la entrega de beneficios por parte del empleador hacia sus trabajadores, por lo que los seis primeros son considerados como beneficios sociales remunerativos, mientras que los dos últimos beneficios sociales son considerados como no remunerativos;
- b) Los Beneficios Sociales Convencionales son aquellos pagos que percibe el trabajador adicionalmente a liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva y en merito a un acuerdo de partes, siendo el único beneficio social convencional: la asignación por escolaridad, la cual es otorgada una vez al año a todos los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca que tengan a su cargo hijos en edad escolar;
- c) En cuanto al incumplimiento de los beneficios sociales legales otorgados a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital Sachaca y conforme al promedio ponderado de las tablas y los datos estadísticos, se concluye que: en relación al derecho de percibir la Asignación Familiar esta presenta en un nivel de cumplimiento de 64%, mientras que en un 36% evidencia el incumplimiento de este beneficio, cifra que se atribuye al desconocimiento y falta de interés a exigir el goce de este beneficio.

2.1.3. A nivel local

Silupú (2015), en la Universidad Uladech Católica; presento la investigación exploratoria -descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura- Piura 2015” La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia : alta, muy alta y muy

alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Paredes (2017), en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes 2017”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y alta; mientras que , de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionadas con las Sentencias en Estudio

A. La acción

a. Conceptos. La competencia correspondiente al caso examinado, relacionado con el pago de beneficios sociales, indemnización u otros beneficios económicos, recae en un Juzgado de Paz Letrado de Especialidad Laboral, tal como se especifica.

La acción procesal es el derecho legal que posee cualquier individuo, que implica la capacidad de presentarse ante las autoridades judiciales, exponiendo sus reclamos y solicitando la reparación que considera adecuada para su derecho presuntamente infringido. Es el derecho fundamental de toda persona de recurrir al Estado para acceder a un servicio público (judicial).

De igual forma, la acción se considera un derecho subjetivo público. Es catalogado como un derecho debido a que implica una obligación correlativa por parte del órgano estatal al que se dirige, de emitir una respuesta afirmativa o negativa. Es un derecho intransferible porque representa una facultad otorgada al individuo por el derecho objetivo para solicitar

la prestación del servicio judicial, siendo esta la facultad otorgada al poseedor de un derecho material para acudir a los tribunales y obtener protección jurídica a través de una decisión judicial. Más allá del interés individual, se protege el interés público y el ordenamiento legal, buscando mantener la paz social. En resumen, la acción es el poder de dirigir la obligación del órgano judicial para que tome acción, inicie el proceso y, en última instancia, proporcione una respuesta: la sentencia.

b. Naturaleza jurídica. La naturaleza jurídica del Derecho Laboral se refiere principalmente a su utilidad tanto en teoría como en práctica, que se evidencia en la capacidad para estructurar las normativas, definir la jurisdicción adecuada y establecer las sanciones en caso de incumplimiento por parte de los sujetos afectados. A continuación, vamos a resumir brevemente estas ideas en relación con las diferentes teorías.

- Teoría clásica. La teoría clásica asocia la noción de acción con la vulneración de un derecho sustantivo. En esta concepción, la acción se considera como el poder que el derecho tiene de responder ante una infracción, o bien, como la propia capacidad del derecho para actuar (Echandia, 1984, Teoría general del proceso, Tomo I: 180).

- Teoría de la autonomía de la acción. La teoría de la autonomía de la acción sostiene que la acción es independiente del derecho sustantivo subjetivo, ya que se considera una entidad distinta y no requiere de la existencia de dicho derecho, ni mucho menos de su violación, para ser válida.

En la actualidad, esta postura, que se originó en las ideas de Windscheid, es ampliamente aceptada por la doctrina moderna, experimentando pequeñas modificaciones en función de la explicación de sus propósitos y fundamentos. Las suposiciones más relevantes sobre la naturaleza de la acción que derivan de esta teoría son las siguientes:

➤ Teoría de la acción como facultad del derecho de la personalidad. La teoría de la acción como facultad del derecho de la personalidad, propuesta por Kholer, sostiene que la acción es una atribución inherente a la persona, derivada del derecho a la integridad personal o a la libertad. De acuerdo con este enfoque, cada individuo tiene el derecho de iniciar un proceso legal contra su oponente, lo que resulta en la creación de una situación jurídica

específica para este último, generando relaciones procesales que conciernen únicamente a las partes implicadas (Echandia, 1984. Proposición General del proceso, Tomo I: 182).

➤ Teoría de la acción como derecho subjetivo público. Según la teoría de la acción como derecho subjetivo público, esta representa un derecho público subjetivo destinado a obtener protección del Estado a través de una sentencia favorable a una de las partes. En este sentido, se considera que la acción constituye un derecho independiente que precede al proceso. Esta perspectiva fue presentada por Muther y adoptada posteriormente por Wach y Kisch.

➤ Teoría de la acción como derecho concreto, autónomo, protestativo y privado. Fue respaldada por Chiovenda y Calamandrei. Según esta postura, la acción se percibe como un poder cuya única finalidad es hacer que la ley se cumpla. Esta concepción considera a la acción como un derecho independiente y separado del derecho sustantivo, que surge y puede terminar por razones que no están relacionadas con una obligación. En esta perspectiva, la sentencia favorable se ve como el objetivo de la acción, y la acción misma se reconoce como un derecho de naturaleza privada.

c. Elementos del derecho de acción. Los componentes del derecho de acción pueden identificarse como los sujetos, el objeto y la causa.

- En cuanto a los sujetos, en todo proceso siempre se presentarán dos partes procesales: el demandante, como el sujeto activo, y el juez, que representa al Estado y actúa como el sujeto pasivo. Esta consideración se debe a que el juez está obligado a resolver el litigio o conflicto de intereses.
- El objeto de la acción se refiere al resultado final, es decir, el pronunciamiento que en este caso sería la sentencia, ya sea favorable o desfavorable para una de las partes.
- Por último, la causa de la acción tiene como propósito provocar la aplicación de la ley, que se ejerce a través de una declaración de voluntad relacionada con los efectos que se pretenden lograr. Esta acción no requiere de ninguna otra actividad física, como la presentación de una demanda judicial. Su objetivo es encontrar lo que se busca y la base legal necesaria para reclamar la titularidad del derecho en cuestión.

d. Condiciones de la acción y presupuestos procesales. Son los contextos en los que se requiere la manifestación de la voluntad específica de la ley con el propósito de obtener una sentencia favorable (López, 2013).

Las tres condiciones para que se admita la acción son las siguientes:

- a) La presencia de la voluntad de la ley que garantice al demandante algún beneficio y obligue al demandado a una acción específica;
- b) El deseo de obtener dicho beneficio; y
- c) La calidad, que implica la coincidencia del demandante con la persona beneficiada por la ley y del demandado con la persona obligada

e. Clases de acciones. Las categorías de acciones se pueden organizar de la siguiente manera:

- Según el tipo de jurisdicción: civiles, penales, laborales, militares y arbitrales.
- Basadas en el tipo de proceso: contenciosas y no contenciosas (o de jurisdicción voluntaria).
- Las acciones emprendidas por una parte procesal para evitar la violación de un derecho adquirido, lo que requiere la intervención del Poder Judicial, se dividen en acciones declarativas, constitutivas y condenatorias.

f. Ejercicio y alcances del derecho de acción. Se encuentran definidos en el primer párrafo del artículo 2 del Código Procesal Civil, el cual establece que todo individuo, en el ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, ya sea de manera directa o mediante un representante legal o apoderado, tiene la facultad de acudir al órgano judicial solicitando la resolución de un conflicto de intereses o de una situación de incertidumbre jurídica.

Es fundamental destacar que toda persona tiene derecho a la acción y a una tutela judicial efectiva, lo que implica el poder de acceder a un derecho garantizado y protegido, y que debe ser atendido por el Poder Judicial para resolver adecuadamente una situación conflictiva o de incertidumbre.

El derecho de acción en el ámbito procesal civil es inalienable y puede ejercerse sin limitaciones o restricciones, salvo aquellas derivadas del cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa procesal. En línea con lo dispuesto en el artículo 3 del Código

Procesal Civil, una vez concluido un proceso con una resolución que desestime la demanda, si el demandado considera que el ejercicio del derecho de acción fue irregular o arbitrario, puede exigir una compensación por los daños y perjuicios sufridos, sin perjuicio del pago de las costas, gastos y multas establecidas en el proceso concluido, por parte del litigante malicioso.

B. Derecho de Contradicción.

a. Definición. Dentro del artículo 139-inc. 14 de la Constitución Política, se refiere al derecho a la defensa, el cual no solo busca proteger los intereses particulares del demandado, sino también garantizar una tutela jurisdiccional efectiva en interés público.

Este principio fundamental del proceso, el contradictorio, no implica una confrontación desordenada y antagónica, sino más bien un proceso estructurado y normativamente regulado. Solo cuando se sigue este proceso metodológico, el contradictorio es válido. El objetivo primordial del contradictorio es establecer una imputación específica y proporcionar la información que la respalde. A partir de este punto de referencia inicial, se inicia el contradictorio procesal, en el cual el imputado responde u objeta la imputación. Esta secuencia en la configuración del contradictorio procesal es coherente y se refleja en todas las etapas y fases del proceso. Cada etapa del proceso tiene sus propias fases, y la realización del contradictorio en cada una de ellas sigue una lógica procesal específica (Mendoza, 2020).

b. Objeto. La finalidad de la contradicción no consiste en obtener un fallo favorable para la parte, sino en asegurar la protección jurídica general al resolver la disputa entre las partes a través de una sentencia, ya sea favorable o no, mediante un proceso que cumpla con las disposiciones legales y garantice el derecho a la defensa en un juicio, con el propósito de alcanzar una conclusión legalmente válida. Es importante destacar que el sentido de la sentencia no está supeditado al derecho de acción ni al de contradicción, sino que se deriva del derecho material aplicable, asegurando el cumplimiento de la ley y la protección de los derechos involucrados.

c. Sujetos del derecho de contradicción. En todo litigio, habrá más de una parte involucrada, siendo el demandado el destinatario de la demanda, pero actuando como sujeto activo en el derecho de contradicción. En este contexto, el Estado, representado por el órgano judicial correspondiente, ocupa la posición de sujeto pasivo.

d. Ejercicio del derecho de contradicción. Está regulado en el segundo párrafo del artículo 2 del Código Procesal Civil, donde se establece que, como titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el demandado en un proceso civil tiene derecho a contradecir.

Esta disposición se alinea con lo establecido en el artículo I del Título Preliminar del mismo código, que garantiza a toda persona el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para ejercer o defender sus derechos o intereses, siempre sujeto a un debido proceso.

El derecho de contradicción no tiene restricciones en el ámbito procesal civil, salvo aquellas establecidas expresamente como requisitos procesales en el Código correspondiente. (art. 3 del C.P.C.).

C. La Jurisdicción.

a. Definición. La jurisdicción es una función pública desempeñada por órganos estatales competentes, de acuerdo con las formalidades establecidas por la ley. A través de esta función, por medio de un proceso judicial, se resuelve el derecho de las partes, con el propósito de resolver sus conflictos y disputas de importancia legal mediante decisiones vinculantes. Algunos conciben la jurisdicción como un área territorial, como cuando se menciona que un determinado inmueble está dentro de la jurisdicción de cierto juez. Otros la consideran sinónimo de competencia, al decir que un juez carece de competencia debido a la revocación de su título. Por último, algunos entienden la jurisdicción como un conjunto de facultades o poderes, como cuando se dice que un organismo público tiene jurisdicción para imponer multas por infracciones de tránsito. Sin embargo, como señala Couture, el juez no solo tiene la facultad de juzgar, sino también el deber de hacerlo; es decir, tiene una obligación inherente a su poder.

b. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción. Están establecidos en el primer inciso del artículo 139° de la Constitución. Este principio establece que el Estado tiene el monopolio de la administración de justicia, lo que implica que tiene la responsabilidad exclusiva de resolver la litis. Cuando la autodefensa (resolver la disputa mediante el uso de la fuerza o la violencia) ya no es una opción viable y la autocomposición (resolver la disputa mediante un acuerdo entre las partes) no es posible, es el Estado, a través del Poder Judicial, quien asume la autoridad en la administración de justicia.

Según Rioja (2017), el desarrollo del proceso revela una serie de principios que conforman las reglas adjetivas del procedimiento, que es el ritual en sí mismo. Estos principios reflejan cómo se lleva a cabo un proceso basado en la orientación que fundamenta cada sistema jurídico procesal (Gozaini, 1996). En este contexto, nos encontramos con principios generales que guían el desarrollo del proceso desde su inicio hasta su fase ejecutiva, lo que asegura tanto al litigante como al órgano jurisdiccional la realización adecuada de sus diferentes actos jurídicos procesales.

c. El titular de la función jurisdiccional en materia civil. Es un elemento fundamental dentro del marco de un estado moderno, siendo una manifestación del poder y deber emanado de su soberanía. Esta función implica la facultad y responsabilidad de resolver los conflictos de intereses que surgen entre los ciudadanos y entre estos y el propio estado. Esta resolución se lleva a cabo a través de instituciones judiciales apropiadas, con el objetivo primordial de salvaguardar la integridad y coherencia del ordenamiento jurídico establecido. En este sentido, la función jurisdiccional actúa como garante de la justicia y la equidad en la sociedad, asegurando el cumplimiento de las normas legales y la protección de los derechos y deberes de los ciudadanos.

d. Órganos jurisdiccionales en materia civil. Abarcan a los Magistrados de Paz, los Magistrados de Paz Letrados, los jueces Civiles, las Salas Civiles de las Cortes Superiores y las Salas Civiles de la Corte Suprema, según lo establece el artículo 49 del Código Procesal Civil. Esta disposición se encuentra en sintonía con lo estipulado por la Ley Orgánica del Poder Judicial, como se indica en su artículo 26. No obstante, hay un desacuerdo en la Ley Orgánica del Poder Judicial al designar como órganos jurisdiccionales a la Corte Suprema de Justicia y las Cortes Superiores de Justicia, siendo en realidad sus Salas Especializadas los entes jurisdiccionales. Los órganos que se sitúan por debajo de las Salas Civiles Superiores son los Juzgados Especializados en lo Civil. Las labores de los jueces y sus colaboradores están regidas por el Derecho Público, y su cometido conjunto está destinado a garantizar la efectividad del propósito del proceso civil, que consiste en resolver las controversias legales, según lo estipula el artículo 48 del Código Procesal Civil.

f. Las salas civiles de las Corte Suprema de Justicia. Se organiza en Salas Especializadas, compuestas por cinco miembros cada una, encabezadas por el juez de mayor

experiencia. En el ámbito civil, esta labor es llevada a cabo por las Salas Civiles, según lo establecido en los artículos 30 y 33 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

g. Las salas civiles de las cortes superiores de justicia. Dentro del ámbito de las Cortes Superiores de Justicia, recae en las Salas Civiles o Mixtas, en ciertos casos. Estas Salas están compuestas por tres magistrados en cada una y tienen la responsabilidad de resolver en segunda instancia y definitiva los casos que están dentro de su competencia, con las excepciones que están detalladas en la ley, según lo dispuesto en los artículos 37, 38, 39 y 40 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

h. Los juzgados civiles. La labor jurisdiccional en casos civiles, en lo que se conoce como primera instancia y para diferenciarla de la Justicia de Paz, está a cargo de los Juzgados Civiles y, en ocasiones específicas, de los Juzgados Mixtos. En cada provincia, existe al menos un juzgado especializado en asuntos civiles, según lo establecen los artículos 46, 47 y 49 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

i. Los juzgados de paz en materia civil. De acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial, los juzgados de paz pueden ser Letrados o no Letrados. Los Juzgados de Paz Letrados están designados para resolver casos civiles en los Distritos que, ya sea de manera individual o combinada con otros distritos, cuenten con poblaciones tanto rurales como urbanas y cumplan con los criterios especificados por el Consejo de Gobierno del Poder Judicial, tal como se indica en los artículos 54 y 55 de la LOPJ.

D. El proceso laboral.

a. Definición. El ámbito del derecho procesal laboral abarca la regulación y la resolución de disputas laborales, tanto individuales como colectivas, que surgen en los procedimientos relacionados con el empleo y la seguridad social. Estas disputas pueden surgir entre empresas y empleados, ya sea en relación con los contratos laborales o con respecto a las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. Además, este campo se ocupa de las relaciones laborales entre la administración pública y su personal, que incluye a aquellos que no son funcionarios públicos y, por lo tanto, están sujetos al derecho laboral. El proceso laboral se centra principalmente en resolver los problemas derivados de conflictos laborales individuales.

En el Perú, la atribución de competencia de los entes judiciales se rige por el principio de legalidad, como se estipula en la Ley Orgánica del Poder Judicial y otros marcos normativos procesales (Artículo 53 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

El derecho fundamental al trabajo está consagrado en la Constitución Peruana. El artículo 2, inciso 15 establece que toda persona tiene el derecho de ejercer libremente una actividad laboral conforme a la ley, y el artículo 22 establece que el trabajo es simultáneamente un deber y un derecho, siendo fundamental para el bienestar social y un medio de realización personal. Este derecho fundamental al trabajo se puede analizar desde dos perspectivas: el derecho al acceso al empleo y el derecho a la estabilidad laboral.

b. Principios procesales aplicables al proceso laboral. Tutela jurisdiccional efectiva. En la actualidad, en el contexto de un Estado Constitucional que es democrático, de derecho y social, la posibilidad de buscar justicia por cuenta propia (auto tutela o autodefensa) prácticamente ha desaparecido. Ahora, la resolución de conflictos se basa en la autocomposición y la hetero composición, siendo métodos pacíficos y aceptados para su solución. Se fomenta desde el propio Estado la resolución de conflictos entre las partes involucradas, reconociendo que las soluciones acordadas por ellos mismos suelen ser preferibles a las impuestas por un tercero. No obstante, se reserva el derecho de las personas a recurrir a los tribunales estatales, generalmente como último recurso, para resolver disputas de intereses o eliminar incertidumbres de relevancia legal, asegurando que sus derechos no sean vulnerados.

El derecho fundamental a la tutela jurisdiccional se refiere a la capacidad de toda persona, ya sea física o jurídica, para participar en un proceso legal y solicitar la intervención de la autoridad judicial respecto a las demandas presentadas. Por otro lado, el poder legislativo tiene la responsabilidad de garantizar la protección normativa, lo que implica establecer procedimientos y técnicas procesales adecuadas que permitan a las personas salvaguardar sus derechos conforme a las leyes sustantivas. Este derecho no se limita al acceso a la justicia, sino que también asegura la obtención de un veredicto sobre el fondo de las reclamaciones presentadas, excepto en casos donde dichas reclamaciones sean inadmisibles o improcedentes según las disposiciones legales.

La efectividad de la tutela jurisdiccional no se considera como una violación de derechos al rechazar una demanda debido a la falta de subsanación de observaciones. Este derecho no implica una garantía absoluta de recibir atención judicial, sino que requiere el cumplimiento previo de requisitos esenciales a través de los procedimientos legales establecidos. Además, no se puede alegar indefensión cuando el demandante ha tenido acceso a todas las instancias y recursos para hacer valer sus derechos. Sin embargo, este derecho puede ser restringido en caso de conflicto con otro derecho o libertad protegida constitucionalmente, siempre que exista una incompatibilidad entre ellos.

c. Debido proceso. La noción de debido proceso se remonta a tiempos antiguos de origen anglosajón. Inicialmente, se entendía como el simple respeto a los procedimientos legales establecidos. Sin embargo, con el tiempo, ha evolucionado de ser una mera garantía procesal a convertirse en un auténtico ideal de justicia. El juez Cook fue quien afirmó el derecho al debido proceso a través de la revisión judicial y el control difuso de la ley.

El debido proceso formal, también conocido como procesal o adjetivo, se refiere a los elementos mínimos del procedimiento necesarios para asegurar su justicia, como el derecho a impugnar, contradecir, presentar pruebas y ser escuchado. Este concepto no se limita únicamente al ámbito judicial, sino que es aplicable a cualquier tipo de procedimiento, ya sea administrativo, militar, arbitral o de naturaleza privada. Se compone de un conjunto de derechos esenciales que protegen la libertad y los derechos individuales en caso de ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento adecuado. Esto nos lleva a considerar tanto el derecho a iniciar un proceso como los derechos otorgados durante el desarrollo del mismo.

d. Sujetos del proceso laboral.

1) El Juez. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

2) El demandante. Es la persona que presenta una demanda, solicitud o petición en un proceso judicial. Es quien inicia la acción legal y asume la responsabilidad de dar inicio al procedimiento.

3) El demandado. Se refiere a la persona a quien se le solicita algo en un juicio civil o contencioso administrativo. Es la parte contra la cual se interpone la demanda y debe responder a las alegaciones presentadas por el demandante.

E. El procedimiento ordinario laboral.

a. Configuración. El procedimiento ordinario laboral se caracteriza por ser un proceso contencioso que requiere más tiempo en comparación con el procedimiento abreviado laboral. Por lo tanto, implica una mayor cantidad de etapas procesales y plazos más amplios. Una particularidad del procedimiento ordinario laboral es que no admite la reconvencción. Este procedimiento está regulado por la Ley N° 29497, conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y se organiza de la siguiente manera:

- a) Título II: Procesos laborales.
- b) Capítulo I: Procedimiento ordinario laboral.
- c) Artículo 42: Notificación y convocatoria para la audiencia de conciliación.
- d) Artículo 43: Desarrollo de la audiencia de conciliación.
- e) Artículo 44: Audiencia de juicio.
- f) Artículo 45: Etapa de confrontación de posiciones.
- g) Artículo 46: Presentación de pruebas.
- h) Artículo 47: Alegatos y dictado de sentencia.

Es importante destacar que el procedimiento ordinario laboral se asemeja a los procesos civiles de larga duración, como los procesos de conocimiento y abreviados regulados en el Código Procesal Civil.

b. Competencia para conocer de los procesos ordinarios laboral. Según lo establecido en el artículo 2 de la Ley N° 29497, también conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los Jueces Especializados de Trabajo son competentes para conocer de los procesos ordinarios laborales. Esto abarca todas las demandas relacionadas con la protección de derechos individuales, colectivos o plurales, derivadas de la prestación personal de servicios en contextos laborales, de formación o cooperativos. Estas demandas pueden referirse a aspectos sustanciales o conexos, incluso aquellos que ocurran antes o después de la prestación efectiva del servicio.

c. Tramitación del proceso ordinario laboral. Durante el desarrollo del proceso laboral, el procedimiento a seguir se detalla de la siguiente manera: La presentación de la demanda se realiza por escrito y debe cumplir con los requisitos establecidos en las normativas procesales civiles, según lo dispuesto en los artículos 131 y 424 del Código Procesal Civil, con las especificaciones adicionales indicadas en el artículo 16 de la Ley N° 29497. Una vez que la demanda ha sido presentada, el órgano judicial correspondiente la evalúa, y en caso de que se encuentren deficiencias que incumplen con los requisitos mencionados anteriormente, se otorga al demandante un plazo de cinco (5) días hábiles para corregir la omisión o el defecto, bajo la advertencia de que de lo contrario el proceso será dado por concluido y el expediente archivado.

Los demandados deben responder a la demanda sin incluir ningún documento dirigido a la parte contraria, testigos o peritos. La contestación de la demanda debe incluir todas las defensas procesales y de fondo que el demandado considere pertinentes, según lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 29497. Los medios probatorios son ofrecidos por las partes únicamente en sus escritos postulatorios; esto es, en la demanda y en el escrito de contestación de la demanda, con la única y extraordinaria excepción de poder ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

La contestación de la demanda se presenta durante la audiencia de conciliación, la cual se programa entre veinte (20) y treinta (30) días hábiles después de la calificación de la demanda. Si el demandado no asiste a la audiencia, se considera en rebeldía automáticamente, sin necesidad de una declaración expresa. También se considera en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no responde a la demanda o si el representante legal no tiene suficientes poderes para conciliar.

Durante la audiencia de conciliación, el juez invita a las partes a resolver sus diferencias y participa activamente en el proceso de conciliación. Si no se llega a un acuerdo, el juez establece las pretensiones que serán discutidas en juicio y fija una fecha para la audiencia de juicio dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, notificando a las partes en el mismo acto.

De no haber solución amistosa del conflicto o haberse solucionado de forma parcial, el Juez precisara las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación de la demanda y sus anexos, entregando una copia al demandante y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto (Artículo 43° de la Ley N° 29497).

La audiencia de juzgamiento se realiza en un único acto, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, conforme lo establece el artículo 44° de la Ley N° 29497. Una vez finalizada la etapa de actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos; y, una vez concluido los alegatos, el Juez en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia, señalando día y hora dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la audiencia de juzgamiento, para la notificación íntegra de la sentencia. Sin embargo, atendiendo a la complejidad del caso, el juez, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores.

Las partes tienen un plazo de cinco (5) días hábiles para apelar la sentencia y llevar el caso a una segunda instancia, según lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley N° 29497. La apelación tiene efecto suspensivo.

d. Competencia para conocer de los procesos ordinarios laboral. La competencia funcional, los incisos a) y b) correspondientes al artículo 4, 3 dejan establecido, respectivamente, que los Juzgados Especializados de Trabajo tienen habilitada la competencia jurisdiccional para tratar acerca de los recursos de apelación articulados en contra de las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados Laborales, así como de los de queja ante el rechazo del recurso de apelación o, de haber sido concedido este, por haberlo otorgado con efecto jurídico distinto al establecido en la regulación positiva. De esta manera, los juzgados especializados asumen competencia sobre aspectos controvertidos derivados del debate adjetivo en sede de paz letrado laboral, no necesariamente contenidos en un veredicto emitido, sino en las decisiones expedidas por dichos órganos de justicia laboral (Alberto, 2015).

Según Pérez (2016), existen tres tipos de resoluciones judiciales y son las que se exponen a continuación:

a) El decreto: El juez dicta una providencia cuando la resolución se refiere a cuestiones procesales que requieren una decisión judicial de acuerdo con lo establecido por la ley, siempre que no se exija la forma de auto; por ejemplo, cuando un tribunal está presidido por varios magistrados y se tiene que nombrar ponente a uno de ellos; si hay que señalar la fecha para proceder a deliberar, votar y fallar sobre un recurso; si un juzgado de instrucción restituye un vehículo robado a su legítimo propietario o si el órgano judicial debe recibir una nueva declaración de alguien que ya declaró como testigo pero que ahora tiene que relatar los hechos en calidad de imputado.

b) El auto: Esta resolución se dicta cuando se deciden recursos contra providencias o decretos- del secretario judicial, no del juez, que veremos en el segundo párrafo de este in albis- o si se resuelve la admisión o inadmisión de una demanda , reconvención, acumulación de acciones, admisión o inadmisión de la prueba, aprobación judicial de transacciones, acuerdos de mediación y convenios, medidas cautelares y nulidad y validez de las actuaciones; asimismo, también revestirán la forma de auto las resoluciones que versen sobre presupuestos procesales, anotaciones e inscripciones registrales y cuestiones incidentales.

c) La sentencia: Probablemente, la resolución judicial más conocida; se dicta para poner fin al proceso, en primera o segunda instancia, una vez que haya concluido su tramitación ordinaria prevista en la ley; así como para resolver los recursos extraordinarios y los procedimientos para la revisión de sentencias firmes.

e. Tramitación del proceso ordinario laboral. Los procedimientos a seguir para llevar a cabo el proceso ordinario laboral son los siguientes:

a) La presentación de la demanda se realiza por escrito y debe cumplir con los requisitos establecidos en la normativa procesal civil, según lo dispuesto en los artículos 131 y 424 del Código Procesal Civil, con las especificaciones adicionales indicadas en el artículo 16 de la Ley N° 29497.

b) Una vez que la demanda ha sido presentada, el tribunal correspondiente la evalúa, y si se encuentran deficiencias que incumplen con los requisitos establecidos en las normativas

mencionadas anteriormente, se otorga al demandante un plazo de cinco (5) días hábiles para corregir la omisión o el defecto, bajo la advertencia de que de lo contrario se dará por concluido el proceso y se archivará el expediente.

c) En cuanto a la respuesta de los demandados, estos deben contestar la demanda sin incluir ningún documento dirigido a la parte contraria, testigos o peritos. La contestación de la demanda debe incluir todas las defensas procesales y de fondo que el demandado considere pertinentes, según lo establecido en el artículo 19 de la Ley 29497.

d) Si el demandado no negase expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos, conforme lo dispone el artículo 21° de la Ley N° 29497. Los medios probatorios son ofrecidos por las partes únicamente en sus escritos postulatorios; esto es, en la demanda y en el escrito de contestación de la demanda, con la única y extraordinaria excepción de poder ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

e) La respuesta a la demanda se presenta, junto con cualquier defensa que el demandado considere adecuada, durante la audiencia de conciliación. Esta audiencia se programa y lleva a cabo entre veinte (20) y treinta (30) días hábiles después de la fecha en que se califica la demanda. Si el demandado no asiste a la audiencia de conciliación, se considera automáticamente en rebeldía, sin necesidad de una declaración expresa. Asimismo, también se considera en rebeldía automática si, estando presente en la audiencia, no contesta la demanda o si el representante o apoderado no cuenta con suficientes poderes para conciliar.

f) Durante la audiencia de conciliación, el juez promueve activamente el diálogo entre las partes, incentivándolas a llegar a un acuerdo mutuo en cuanto a sus posiciones a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. De no haber solución amistosa del conflicto o haberse solucionado de forma parcial, el juez precisará las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación de la demanda y sus anexos, entregando una copia al demandante y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30)

días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto (Artículo 43° de la Ley N° 29497).

g) La audiencia de juzgamiento se realiza en un único acto, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, conforme lo establece el artículo 44° de la Ley N° 29497. Una vez finalizada la etapa de actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos; y una vez concluido los alegatos, el Juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia, señalando día y hora dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la audiencia de juzgamiento, para la notificación íntegra de la sentencia. Sin embargo, atendiendo a la complejidad del caso, el juez, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores.

h) De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 29497, las partes en el proceso tendrán un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para apelar una sentencia que consideren que vulnera sus derechos, con el fin de que sea revisada en segunda instancia. Esta apelación tendrá efecto suspensivo, lo que significa que la sentencia no se ejecutará hasta que se resuelva la apelación.

f. Plazo especial del emplazamiento en el proceso ordinario laboral. En el proceso ordinario laboral, según lo establecido en la Ley N° 29497, el plazo máximo para responder a la demanda es el mismo día de la audiencia de conciliación, durante la cual el demandado debe presentar su contestación por escrito y sus anexos. Por otro lado, el artículo 36 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que, en casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, el plazo para iniciar acciones legales es de treinta (30) días naturales a partir del acontecimiento. Por lo tanto, el demandante tiene hasta treinta días naturales para iniciar cualquier acción legal correspondiente; de lo contrario, la acción se considerará caduca.

g. La impugnación en el proceso ordinario laboral. Impugnación igualmente conocida como el Auto de No ha lugar a la apertura de instrucción. Son mecanismos impugnatorios que la ley concede a las partes y terceros legitimados para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice en nuevo examen, por el mismo Juez o por otro de jerarquía

superior, de un acto procesal con el que no está conforme o porque se presume que está afectado por vicio o error, a fin de que se anule o revoque, total o parcialmente.

Los recursos de impugnación son acciones procesales realizadas por la parte que considera que ha sido perjudicada por una decisión del juez o tribunal, con el fin de solicitar que dicha decisión sea revocada o anulada, de acuerdo con el procedimiento establecido por la ley.

La posibilidad de impugnación se fundamenta en la búsqueda de justicia, permitiendo la corrección o anulación de errores por parte del mismo tribunal o una autoridad superior, garantizando así los derechos del demandante. El artículo 494 del Código Procesal Civil establece que la apelación tendrá efecto suspensivo en los siguientes casos:

- a) Cuando se declara improcedente la demanda.
- b) Cuando se declara la invalidez de la relación procesal de manera insubsanable.
- c) Cuando se declara fundada una excepción o defensa privada.
- d) Cuando se emite una sentencia (cuyo plazo de apelación es de cinco días, según el artículo 32 de la Ley N° 29497).

Además, existen apelaciones que se conceden sin efecto suspensivo y se consideran diferidas, a menos que el juez decida su tramitación inmediata mediante una resolución debidamente justificada (última parte del artículo 494 del CPC).

F. La demanda y Contestación.

a. La demanda. Entendida como una petición formal o solicitud, tiene un significado primordial en el ámbito legal, particularmente en el derecho procesal. Se refiere al documento mediante el cual el demandante inicia un proceso civil, ejerciendo una o varias acciones o interponiendo un recurso en el ámbito contencioso-administrativo. Además, la demanda representa el ejercicio del derecho de acción por parte del actor o demandante en el proceso judicial.

b. Contestación de la demanda. Es el documento mediante el cual la parte demandada da respuesta a las alegaciones planteadas por la parte demandante, presentando, en caso de tenerlas, las excepciones correspondientes y admitiendo o refutando la causa de

la acción. Este escrito representa el ejercicio del derecho de contradicción por parte del demandado en el proceso legal.

G. Los puntos controvertidos.

a. Definición. Los puntos controvertidos surgen de los hechos alegados por el demandante y los hechos afirmados por el demandado en su contestación a la demanda, como parte de su derecho de contradicción. Estos puntos se pueden definir como los supuestos de hecho esenciales de la pretensión procesal que se encuentran en disputa entre las afirmaciones de la demanda y las respuestas de la contestación de la demanda.

Como resultado, solo los hechos afirmados que sean negados, discutidos o discutibles deben ser objeto de prueba; mientras que los hechos aceptados por la otra parte no necesitan ser probados, a menos que el juez ordene lo contrario en casos de derechos indisponibles o sospecha de dolo o fraude procesal. Los puntos controvertidos son los hechos que el juez debe examinar para alcanzar la verdad legal y emitir una sentencia basada en una resolución fundada, favorable a una de las partes en el proceso judicial.

b. Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio. En la Audiencia de Juzgamiento celebrada el 16 de diciembre de 2015, durante la fase de Actuación Probatoria, se identificaron los puntos controvertidos siguientes en el caso específico bajo estudio:

1. Establecer si la demandante tiene derecho al pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al período del 6 de agosto de 2014 al 28 de diciembre de 2014.
2. Determinar si la demandante tiene derecho al pago de vacaciones trucas del período 2014-2015.
3. Verificar si la demandante tiene derecho al pago de la gratificación proporcional de diciembre de 2014 y una bonificación extraordinaria.
4. Dilucidar si la demandada está obligada a entregar el certificado de trabajo solicitado por la demandante.
5. Establecer si la demandante tiene derecho al pago de intereses financieros, legales, costas y gastos del proceso. (Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09).

H. La prueba

a. Definición. La prueba, en el ámbito del Derecho, tiene tres significados:

a) Se refiere a la evidencia que demuestra la veracidad de un hecho, ya sea su existencia o inexistencia. Consiste en establecer, a través de medios legales, la veracidad de un hecho que sirve como base para reclamar un derecho.

b) Hace referencia a los medios utilizados para probar, es decir, a los métodos de convicción considerados por sí mismos.

c) Se utiliza el término prueba para indicar el acto de presentar esta evidencia ante los tribunales. En este sentido, por ejemplo, se dice que la carga de la prueba recae en el demandante o en el demandado.

b. Diferencia entre prueba y medio probatorio. Las pruebas son los elementos o argumentos que proporcionan convicción y certeza sobre los hechos al juez, mientras que los medios probatorios son los instrumentos o recursos que utilizan las partes del proceso para presentar esas razones o fundamentos.

c. El objeto de la prueba. El objeto de la prueba, de manera general, abarca todo aquello que, siendo relevante para el proceso, puede ser demostrado a través de evidencia histórica, es decir, algo que existió, existe o podría existir, y no simplemente a través de argumentación lógica, como sería la demostración de un razonamiento lógico o un principio filosófico. En el ámbito judicial, el objeto de la prueba son los hechos presentes, pasados o futuros, así como aquello que puede equipararse a ellos, como las costumbres y las leyes extranjeras.

d. La carga de la prueba. Es un concepto con un significado específico en el ámbito jurídico y es la traducción al español de la voz latina "onus". Antes de que la expresión "carga" fuera universalmente aceptada, tanto en el latín como en el italiano se utilizaba la palabra "peso" para referirse a esta idea. Actualmente, más allá de las definiciones en los diccionarios de la lengua, "carga" es un término con un significado propio en la teoría general del derecho.

La carga de la prueba implica la responsabilidad que tienen las partes de presentar cierta evidencia en el proceso legal. Si una parte no cumple con esta carga, puede resultar en un fallo desfavorable, a menos que la evidencia en cuestión haya sido presentada por la otra

parte o por el propio juez. Determina qué pruebas necesita cada parte para respaldar sus argumentos en el proceso legal, es decir, qué hechos deben demostrar para que se acepten sus demandas o defensas (aunque no se trata de una obligación o deber) y orienta al juez sobre cómo decidir en caso de que falte alguna de estas pruebas.

I. Las Pruebas Actuadas en el Proceso Judicial en Estudio.

a. Documentos.

a) Concepto. Según Couture (2002), es un documento es un instrumento, generalmente escrito, en el cual se registra o representa algo que aclara un hecho o se documenta una declaración de voluntad que tiene efectos legales. Según la explicación de Borjas, los términos "instrumentos, documentos, títulos, escritos y escrituras" son sinónimos en el ámbito legal, refiriéndose a cualquier escrito que registre un hecho o una acción específica. Esta afirmación también sostiene que en las leyes a veces se utilizan términos como documento, instrumento, título o escritura de manera intercambiable, una práctica respaldada por la jurisprudencia”

b) Clases de documentos. Los documentos pueden categorizarse en la forma siguiente:

- Por la autoridad que los emite: Esto se refiere a los documentos públicos, los cuales son emitidos por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, sin la intervención de personas privadas.
- Por su formalidad: Se dividen en dos categorías: ad solemnitatem y ad probationem.
- Por su capacidad probatoria: Se clasifican únicamente en auténticos, lo que implica que cada documento debe probar lo que afirma en su contenido probatorio.

c) Documentos actuados en el proceso:

- Boleta de pago de la semana 32 hasta la boleta de pago de la semana 52 del año 2014.
- Constatación policial del 03.07.15
- Solicitud para conciliar del 08.07.15 y constancia de asistencia a conciliar sin acuerdo de partes del 21.08.15.
- Solicitud de empleo de fecha 06.12.14.
- Constancia de alta de T.- Registro de la demandante.
- Carta de renuncia de la demandante del 24.11.14.
- Constancia de baja del T- Registro de cese definitivo para el 24.11.14

- Boletas semanales de pago de agosto, setiembre, octubre y noviembre de 2014 ofrecidas por la demandante.
- Boleta de pago de la semana 48 ofrecida por la demandante por trabajo de un día en esa semana.
- Proyecto de liquidación elaborado por la demandada a favor de la actora.
- Boletas semanales del mes de diciembre 2014 ofrecidas por la demandante.
- Boleta de la semana 49 y 52 ofrecida por la demandante.
- Constancia de baja en el T- Registro de la demandante con fecha de cese de la actora el 26.12.14. (Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09).

b. La declaración de parte.

a) Definición. La confesión de parte constituye el primer componente de los medios de prueba según lo estipulado en el artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, que define la confesión como "la declaración realizada por una parte en la que reconoce la veracidad de hechos afirmados por la parte contraria y favorables a esta".

b) Regulación. Implica el acto de establecer normas o leyes dentro de un ámbito específico para mantener el orden, el control y garantizar los derechos de los individuos. Es sinónimo de normativa y se refiere a la acción de ajustar o poner en orden algo, como el funcionamiento de un sistema.

c) La declaración de parte en el proceso judicial en estudio. En el caso judicial relacionado con el Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos, no se observa el uso del medio probatorio de la confesión de parte. (Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09).

c. La testimonial.

a) Concepto. El término "testimonio" proviene del latín y hace referencia a las experiencias o vivencias de una persona que comparte con los demás. Además, los testimonios pueden ser presentados de forma escrita a través de documentos que respalden o confirmen la veracidad de algo.

b) Regulación. La prueba testimonial está regulada en el Código Procesal Civil peruano, así como en el Código Procesal Penal y en otras leyes específicas según el tipo de

proceso judicial. Estas leyes establecen los requisitos, procedimientos y limitaciones para la admisión y valoración de la prueba testimonial en el contexto de un juicio.

c) La testimonial en el proceso judicial en estudio. En el proceso judicial relacionado con el Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos, no se evidencia el uso del medio probatorio del testimonio. (Expediente N° 03733- 2014-1801-JP-LA-09).

f. La sentencia. Representa una decisión judicial crucial emitida por un juez, con la cual se concluye una instancia o un proceso, brindando una determinación clara, precisa y fundamentada sobre la disputa en cuestión, ya sea declarando los derechos de las partes o, en circunstancias excepcionales, sobre la validez de la relación procesal (Cajas, 2008).

Es indiscutiblemente el acto más significativo del Juez o Tribunal en el ámbito procesal y se puede definir como la resolución que, al aceptar o rechazar la demanda interpuesta por el demandante, dependiendo de su conformidad con el ordenamiento jurídico, concluye el procedimiento en una instancia o recurso, y al obtener firmeza, concluye de manera definitiva la relación legal entre las partes. En consecuencia, se trata de una resolución judicial que, a diferencia de otras, determina la sustancia del asunto en disputa, a menos que haya algún impedimento procesal que lo impida, en cuyo caso se absolverá en la instancia (Gutiérrez, Larena, Monje y Blanco, 2018).

1) Regulación de las sentencias en la norma procesal civil. Establece que una sentencia es el acto a través del cual el Juez resuelve las disputas de fondo, basándose en la evaluación conjunta de las pruebas, explicando claramente los argumentos, y sus efectos van más allá del proceso en el que se emitió, ya que lo decidido en ella no puede ser revisado en ningún otro proceso. Este principio se conoce como "Cosa Juzgada" (Cajas, 2008).

2) Estructura de la sentencia. Se compone de tres partes: la expositiva, la considerativa y la resolutive. La primera proporciona un resumen breve de las posiciones de las partes, principalmente sus reclamos. En contraste, la segunda parte incluye la justificación de los hechos basada en la evaluación conjunta de las pruebas y la aplicación de las normas pertinentes al caso específico. Finalmente, la tercera parte expone la decisión tomada por el

tribunal en respuesta al conflicto de intereses. Estas pautas están respaldadas por las disposiciones del artículo 122 del Código Procesal Civil (Cajas, 2008).

g. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales. Se refiere al conjunto de argumentos de hecho y de derecho presentados por el juez para respaldar su decisión. Motivar, en el contexto procesal, implica fundamentar y exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la determinación tomada. No se limita a simplemente explicar las causas del fallo, sino que implica justificar de manera razonada la decisión, es decir, exponer las razones o argumentos que hacen que la decisión sea legalmente aceptable.

Para que una resolución esté debidamente fundamentada, es necesario que esté justificada de manera racional, es decir, que sea el resultado de una inferencia o serie de inferencias lógicamente correctas, respetando los principios y reglas lógicas. La motivación no solo es un deber de los órganos judiciales, sino también un derecho de los involucrados en el proceso judicial. Su importancia es tal que se considera un elemento fundamental del debido proceso, y este principio se ha extendido no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y arbitrales:

1) Funciones de la motivación. Ningún juez está en la obligación de respaldar la posición de la parte demandante, pero sí está compelido a explicar las razones detrás de su decisión desfavorable. Esta práctica de fundamentar el fallo en consideraciones tanto fácticas como jurídicas constituye una salvaguarda para la administración de justicia, que se deriva esencialmente de dos principios: imparcialidad e impugnación privada. El principio en cuestión está estrechamente vinculado con el principio de imparcialidad, ya que la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite verificar si el juez ha tratado la controversia de manera imparcial.

La motivación de las decisiones judiciales también permite a los involucrados comprender las razones por las cuales su pretensión fue limitada o denegada. Esto, en última instancia, facilita que aquellos que se sientan agraviados por la decisión del juez puedan impugnarla, lo que a su vez posibilita el control por parte de los órganos judiciales superiores y garantiza el derecho a la defensa.

Esto implica dos finalidades de la motivación: una externa y otra interna al proceso. La primera busca que el juez comunique a todos los ciudadanos las razones detrás de su fallo, ya que su función se ejerce en nombre de la Nación, y hasta aquellos que no estuvieron involucrados en el proceso tienen la responsabilidad de respetar la autoridad de la cosa juzgada. La segunda finalidad busca proporcionar a las partes la información necesaria para que puedan impugnar una decisión no definitiva si se sienten agraviadas por ella. Desde esta perspectiva, el análisis de la motivación es triple, ya que se dirige no solo a las partes y a los órganos jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, que tiene la responsabilidad de supervisar la función jurisdiccional y ejercer un control democrático sobre ella.

El deber de motivar las decisiones judiciales constituye una salvaguarda contra la arbitrariedad, ya que proporciona a las partes la certeza de que sus argumentos han sido examinados de manera racional y razonable.

2) La fundamentación de los hechos. En el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo, el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se dé una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

3) La fundamentación del derecho. En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente; No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que esta se inicia cronológicamente después de fijar el material factico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Es importante considerar que existen hechos que tienen relevancia jurídica, es decir, aquellos que están vinculados directamente con el derecho, como, por ejemplo, el estado civil de una persona o su condición de propietario.

Cuando el juez aplica la norma legal correspondiente, debe identificar los hechos que encajen en el supuesto normativo. Además, de todos los hechos presentados, solo debe seleccionar aquellos que son legalmente pertinentes para resolver el caso en cuestión.

4) Requisitos para una adecuada motivación de resoluciones judiciales. Según Igartua (2009), la adecuada motivación de las resoluciones judiciales implica los siguientes requisitos:

a) La motivación debe ser expresa. Cuando el juez emite un auto o una sentencia, debe detallar de manera precisa las razones que lo llevaron a determinar la inadmisibilidad, admisibilidad, procedencia, improcedencia, fundamento, falta de fundamento, validez, nulidad, de una demanda, una excepción, un medio probatorio, un medio impugnatorio, un acto procesal de parte o una resolución, según corresponda.

b) La motivación debe ser clara. Es esencial que las resoluciones judiciales estén redactadas de manera clara y comprensible para todas las partes involucradas en el proceso, evitando la utilización de términos ambiguos, vagos o confusos.

c) La motivación debe respetar las máximas de experiencia. Estos principios no constituyen leyes jurídicas per se, sino que surgen de la experiencia personal, directa y compartida, basada en el sentido común y en la observación de la vida cotidiana.

Se describen como normas derivadas de la vida y la experiencia común, obtenidas por inferencia a partir de la observación repetida de acontecimientos previos que no están directamente relacionados con la disputa en cuestión, pero que pueden proporcionar elementos para comprender cómo ocurrió el hecho bajo investigación. Su relevancia en el proceso es fundamental, ya que ayudan a evaluar la evidencia, guiar el razonamiento del juez y justificar las decisiones judiciales.

J. Medios impugnatorios.

a. Concepto. Se ha realizado una revisión general de los medios impugnatorios dentro de nuestro sistema procesal, con el fin de determinar su aplicabilidad en el proceso laboral regido por la Ley N° 29497, conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

Al examinar la NLPT, se observa que solo la apelación y la casación han sido expresamente reguladas como medios impugnatorios. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad de utilizar otros medios impugnatorios dentro del nuevo proceso laboral. Es importante tener en cuenta que la Primera Disposición Complementaria de la NLPT establece que, en caso de no estar previsto por esta ley, se aplicará supletoriamente el Código Procesal Civil (CPC).

Por lo tanto, es necesario recordar que la aplicación de las normas civiles en el ámbito laboral sigue ciertas reglas específicas. Según Núñez (2016), el Curso Medios Impugnatorios del Nuevo Proceso Laboral proporciona una valiosa oportunidad para abordar temas que, debido al ritmo acelerado del sistema judicial y la carga procesal de los juzgados y tribunales laborales, no se pueden tratar con la frecuencia deseada.

b. Trámite del recurso de apelación de sentencia. El procedimiento para la apelación de sentencia está regulado por el artículo 33° de la NLPT y sigue los siguientes pasos:

a) Cualquiera de las partes que se sienta agraviada puede presentar el recurso de apelación dentro de un plazo de cinco días hábiles a partir de la notificación de la sentencia. Este plazo se inicia desde la fecha de la audiencia de juzgamiento si la sentencia fue entregada en ese momento, o desde la fecha fijada por el Juzgado para su entrega en caso de haberse reservado el fallo.

b) Una vez recibido el recurso de apelación, el Juez dispone de un plazo de cinco días hábiles para remitirlo al superior jerárquico.

c) El superior jerárquico, al recibir el expediente, tiene cinco días hábiles para programar la audiencia de vista de la causa.

d) La audiencia de vista de la causa debe ser fijada dentro de un plazo de veinte a treinta días hábiles posteriores a la recepción del expediente.

Además, la NLPT ha definido el procedimiento para la realización de la audiencia de vista de la causa. En este sentido, se establece que, durante dicha audiencia, se debe seguir el siguiente protocolo:

- i. Primero, se otorga la oportunidad al abogado representante de la parte que apela para que exponga de manera resumida los puntos impugnados y los fundamentos que los respaldan.

- ii. Después, se brinda la palabra al abogado de la parte contraria para que defienda su postura.
- iii. Durante las presentaciones orales y después de su conclusión, los jueces pueden realizar preguntas a las partes y a sus abogados que consideren pertinentes.

c. Fundamentos de los medios impugnatorios. Radica en el reconocimiento de que el acto de juzgar es una actividad humana compleja y trascendental. Juzgar implica tomar decisiones que afectan aspectos fundamentales de la vida, la libertad y los derechos de las personas, lo cual conlleva una gran responsabilidad. Dada la naturaleza humana y la posibilidad inherente de cometer errores, se ha consagrado en la Constitución Política, específicamente en el Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia. Este principio garantiza que las decisiones judiciales puedan ser revisadas por instancias superiores, lo que contribuye a minimizar los errores y promover la construcción de la paz social. (Chaname, 2009).

d. El recurso de apelación y la inmediatez en la NLPT. El recurso de apelación y el principio de inmediatez en la NLPT están estrechamente relacionados. Según lo establecido en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT, este nuevo proceso laboral se fundamenta en el principio de inmediatez. En este contexto, es importante recordar que la inmediatez implica que la presencia del juez es esencial durante las discusiones y en todas las etapas relacionadas con la presentación de pruebas. Además, el juez debe ser la persona que directamente reciba estas pruebas y dicte la sentencia correspondiente.”

e. Clases de medios impugnatorios en el proceso civil. Los tipos de medios impugnatorios en el proceso civil se dividen en remedios y recursos, según lo establecido por las normas procesales. Los remedios son presentados por aquellos que se sienten perjudicados por el contenido de las resoluciones judiciales. La oposición y otros remedios solo se presentan en situaciones específicas contempladas en el CPC.

Por otro lado, los recursos son presentados por quienes consideran que una resolución o parte de ella les causa perjuicio, con el fin de que se realice un nuevo examen y se corrija el supuesto vicio o error. Quien interpone el recurso debe fundamentarlo adecuadamente, identificando el agravio y el vicio o error alegado. Es importante que el medio utilizado para impugnar se ajuste al acto procesal impugnado.

Según lo establecido en las normas procesales del Código Procesal Civil (Sagastegui, 2003), los recursos comprenden:

1) El recurso de reposición. Contemplado en el artículo 362 del CPC, el cual procede contra los actos emitidos en los procedimientos.

2) El recurso de apelación. Un medio de impugnación que se interpone ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada, ya sea un auto o una sentencia. Según lo dispuesto en el artículo 364 del Código Procesal Civil, su propósito es permitir que un órgano jurisdiccional superior examine, a petición de parte o de terceros legitimados, la resolución que les cause perjuicio, con el fin de que sea total o parcialmente anulada o revocada. Este recurso está respaldado constitucionalmente en el artículo 139, inciso 6, como uno de los Principios y derechos de la función jurisdiccional, y es una manifestación del derecho a la doble instancia (Cajas, Código Civil y otras disposiciones legales (17^a Ed.), 2011).

3) El recurso de casación. De acuerdo con lo establecido en el artículo 384 del Código Procesal Civil, es un medio de impugnación a través del cual las partes o terceros legitimados pueden solicitar la anulación o revocación total o parcial de un acto procesal que presuntamente esté afectado por algún vicio o error. Su propósito principal es asegurar la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo, así como la unificación de la jurisprudencia nacional por parte de la Corte Suprema de Justicia. La normativa detallada sobre esta institución legal, incluyendo los tipos de resoluciones contra las cuales se puede interponer, las causales, los requisitos de forma, los requisitos de fondo, entre otros aspectos, se encuentra contemplada en los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

4) El recurso de queja. El recurso de queja se interpone en situaciones donde se deniega otro recurso o cuando se concede, pero no en la forma solicitada. Por ejemplo, si se pide que tenga efecto suspensivo, pero se concede solo con un efecto. Este recurso está regulado en los artículos 401 a 405 del código procesal correspondiente.

f. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio. El tribunal de primera instancia emitió una sentencia que declaró parcialmente fundada la demanda de pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos. Dado que

consideramos que esta sentencia no se ajusta a derecho, dentro del plazo establecido por la ley, presentamos el recurso de apelación correspondiente con efecto suspensivo. Nuestro propósito es que el tribunal superior, en su momento, declare nula la sentencia o la revoque. Por lo tanto, solicitamos al juzgado que dé curso al recurso de apelación presentado por la recurrente y que proceda de acuerdo con la ley.

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

A. El Contrato Laboral. El contrato de trabajo proporciona tanto al trabajador como a la empresa una serie de beneficios y garantías durante su vigencia. Para el trabajador, este documento le permite asegurar su estabilidad laboral al establecer claramente sus obligaciones, condiciones de empleo y derechos, como la remuneración y otros beneficios asociados. Por otro lado, para la empresa, el contrato garantiza la disponibilidad de las habilidades, conocimientos o fuerza laboral del trabajador durante el período acordado, así como establece de manera precisa las responsabilidades y derechos de ambas partes. Además, el contrato sirve como una forma de protección contra ciertos riesgos, como la divulgación de información confidencial del trabajo.

Una de las principales ventajas del contrato de trabajo es la seguridad laboral que ofrece durante su validez. Los empleados que cuentan con un contrato no tienen que preocuparse por la posibilidad de que su empleador termine la relación laboral de manera arbitraria y sin justificación, lo que dificulta que la empresa pueda finalizar el contrato sin una causa justificada.

a. Elementos Esenciales de la Contratación Laboral. Con el objetivo de explorar las diversas modalidades de contratación laboral establecidas en la legislación peruana, es esencial primero comprender los elementos fundamentales que definen una relación laboral. En consonancia con las disposiciones laborales, nuestro sistema de contratación laboral contempla tanto una forma directa, que implica la interacción exclusiva entre el empleador y el trabajador, como una forma indirecta, como en el caso de la intermediación laboral, donde el trabajador presta servicios a un tercero que no es su empleador directo. Nos centramos en este análisis en la primera forma de vinculación laboral, específicamente en la contratación laboral sujeta a modalidad.

Conforme a lo contemplado por la legislación laboral, nuestro sistema de contratación laboral prevé una forma directa en la que participan exclusivamente el empleador y el trabajador; y, por otro lado, una forma de vinculación indirecta, tal como sucede en la intermediación laboral, en la que el trabajador presta sus servicios a un tercero que no es, ciertamente su verdadero empleador. Nuestra atención en este trabajo está enfocada en la primera forma de vinculación laboral y, específicamente, en la contratación laboral sujeta a modalidad.

Independientemente del tipo de contrato utilizado, hay elementos esenciales que definen una relación laboral subordinada y remunerada. El artículo 4 de la Ley Procesal Civil y Laboral establece estos elementos, indicando que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede ser libremente celebrado por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

De acuerdo con esta premisa normativa, el contrato de trabajo implica un acuerdo de voluntades que debe contener los siguientes componentes esenciales: prestación personal, remuneración por el servicio y subordinación. En ausencia de estipulaciones específicas, se asume que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Sin embargo, esta presunción puede ser revertida si se formaliza un contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo de manera válida.

b. Principales preceptos vinculados a la contratación modal de trabajo. Los principios son fundamentales en todas las áreas del derecho, incluida la contratación laboral, ya que proporcionan directrices claras para comprender y aplicar normas jurídicas. Estos principios son esenciales para aclarar incertidumbres, orientar la interpretación de las leyes existentes y resolver situaciones no contempladas. En el ámbito del Derecho del Trabajo, estos principios son especialmente relevantes, ya que constituyen la base para establecer un sistema laboral justo y equilibrado.

c. Continuidad laboral. Conocida a su vez como estabilidad o permanencia, asegura al trabajador la posibilidad de desempeñar su labor de forma continua e indefinida, o por el período necesario para las actividades contratadas. Este principio busca garantizar que el

trabajador pueda mantener su empleo sin interrupciones, salvo en casos excepcionales como suspensiones, despidos justificados o ceses colectivos. La aplicación de este principio proporciona seguridad a los trabajadores y contribuye a la eficiencia en la producción al asegurar una vinculación laboral estable durante el tiempo requerido para cumplir con las responsabilidades laborales.

d. Causalidad laboral. Se refiere a la relación entre la naturaleza de los contratos temporales y la estabilidad en el empleo. Según la abogada y magíster en Derecho Constitucional Lily (2018), los contratos temporales pueden utilizarse legítimamente para cubrir necesidades laborales ocasionales, eventuales o transitorias en una empresa, de acuerdo con las diversas modalidades contractuales previstas por la legislación. Sin embargo, también pueden ser utilizados de manera fraudulenta por los empleadores para evitar las obligaciones asociadas a contratos a plazo indefinido y cubrir funciones permanentes. En el primer caso, esta práctica se ha visto facilitada por reformas que flexibilizaron las normativas laborales en la década de los 90, mientras que, en el segundo caso, se atribuye a deficiencias en la fiscalización laboral por parte de las instituciones pertinentes.

e. Primacía de la realidad. Implica que se debe priorizar lo que realmente sucede en la práctica sobre lo que está estipulado en documentos, con el fin de evitar la vulneración de derechos adquiridos debido a posibles errores o desconocimiento por parte de los funcionarios. Este principio, según Verona (2020), busca proteger al trabajador ante discrepancias entre lo que ocurre en la realidad y lo que está registrado en documentos o acuerdos formales. En otras palabras, se privilegia lo que es tangible y verificable en la práctica sobre lo establecido en papel, siempre y cuando esto beneficie al trabajador.

f. Principio de igualdad. El principio de igualdad implica que, ante situaciones similares, se deben aplicar las mismas consecuencias legales, sin discriminación. Sin embargo, a nivel mundial, aún persiste una marcada brecha salarial entre hombres y mujeres, lo cual requiere ser corregido. La desigualdad es inherentemente injusta y debe ser combatida activamente por el Estado, que tiene la responsabilidad de supervisar para garantizar que las empresas eliminen cualquier forma de discriminación, especialmente basada en el género. En el Perú, este principio está establecido en el artículo 2, inciso 2 de

la Constitución Política y en la ley N° 28983, conocida como la "Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres". Esta ley obliga al gobierno central, regional y local a implementar políticas, planes y programas destinados a asegurar el derecho al trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, con medidas para prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, incluyendo la igual remuneración por trabajo de igual valor. El Estado también está encargado de tomar las medidas necesarias para erradicar todas las formas de discriminación (Bedriñana, 2020).

g. Diferencia entre modalidad de contratación y régimen laboral especial. Se ha cuestionado la constitucionalidad del Decreto Legislativo 1057 debido a que se argumenta que vulnera el principio de igualdad al generar una situación de desigualdad entre los trabajadores de otros regímenes. Es importante distinguir entre la modalidad de contratación y los regímenes laborales especiales.

El Tribunal Constitucional (TC), en la sentencia emitida en el Expediente 00002-2010-PI/TC, estableció que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) establece automáticamente una relación laboral entre la entidad contratante y la persona contratada, apartándose así de los esquemas de contratación civiles y administrativos. Esta situación confiere al CAS ciertas particularidades que lo identifican como un régimen especial (Arriola, 2020).

Por otro lado, el término "régimen laboral" se refiere al conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública llevadas a cabo por los empleados públicos. Existen diversos regímenes, y según el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, se define a la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) como una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, cuyo objetivo es realizar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (Arriola, 2020).

h. Contratación de trabajo a plazo indefinido. Es una manifestación del principio protector del derecho laboral, que busca proporcionar al trabajador el mayor grado de estabilidad laboral posible. En concordancia con este principio, las normas laborales establecen como regla general que los trabajadores son contratados sin una duración

determinada. Esto se hace con el objetivo de equilibrar la desigualdad económica inherente entre el trabajador y el empleador (Farfán, 2020).

En relación con este tipo de contratación, es crucial tener en consideración que los contratos a plazo indeterminado no requieren ningún tipo de formalidad. Por lo tanto, estos contratos pueden ser válidamente establecidos tanto de forma verbal como por escrito. Esta disposición se encuentra contemplada en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, donde se establece en su primer párrafo que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado" (Farfan,2020).

i. Las remuneraciones.

1) Consideraciones previas. En el contexto del sistema jurídico peruano, se encuentra establecida una estructura normativa que define los límites y contenidos de las remuneraciones, así como los elementos salariales que las componen. Estos elementos sirven como base para el cálculo de los beneficios sociales y las obligaciones tributarias y legales. Además, las normativas legales distinguen entre conceptos remunerativos y no remunerativos, como las condiciones de trabajo, el transporte, las gratificaciones, entre otros. Estos últimos no representan un costo adicional para el empleador y no se consideran en el cálculo de los complementos y beneficios sociales para los trabajadores. Sin embargo, además de estos conceptos, los trabajadores pueden recibir otras compensaciones que no necesariamente están contempladas dentro de los supuestos legales, como indemnizaciones, seguros de vida, propinas, etc.

2) Características. En cuanto a las características, es relevante mencionar que el contrato de trabajo es un acuerdo legalmente vinculante que implica una contraprestación económica por los servicios prestados por el trabajador. Como se discutió en el capítulo anterior, la remuneración constituye uno de los tres elementos fundamentales del contrato de trabajo.

La remuneración, más que simplemente un elemento esencial del contrato laboral, es un derecho fundamental consagrado en el artículo 24 de la Constitución. Este artículo establece un principio general, postergado en su aplicación, al afirmar que el trabajador tiene

derecho a una compensación justa y adecuada que asegure el bienestar de él y su familia. Por otra parte, la remuneración también representa un interés estatal en su regulación, definiendo un marco legal y de interpretación judicial específico. Asimismo, el artículo establece que el pago de la remuneración prevalece sobre otros compromisos del empleador, reconociendo así la existencia de una remuneración mínima esencial.

j. Los conceptos no remunerativos. Son aquellos elementos que no se consideran al calcular los aportes y contribuciones, y por lo tanto no se incluyen en el cálculo de beneficios como el aguinaldo, vacaciones o indemnizaciones. Su propósito es mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia mediante la provisión de beneficios sociales, compensar daños a través de indemnizaciones, cubrir gastos en los que incurre el trabajador durante su labor, y otorgar subsidios como asignaciones familiares o becas.

En muchos recibos de sueldo se incluyen elementos que no se consideran como parte de la remuneración sujeta a aportes y contribuciones, lo que significa que no afectan las obligaciones de seguridad social ni se toman en cuenta al calcular indemnizaciones por despido. Además, según el convenio colectivo aplicable, estos elementos pueden quedar excluidos al calcular beneficios como aguinaldos y horas extras. Según el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad, estos elementos no remunerativos no se consideran como parte de la remuneración sujeta a aportes y contribuciones para la seguridad social, ni para ningún derecho o beneficio laboral.

B. El valor de las condiciones de trabajo.

a. Definición. Es evidente en la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se reconoce que hay condiciones de trabajo que generan un nivel de injusticia, pobreza y sufrimiento tan alto para muchas personas que el malestar resultante representa una amenaza para la paz y la armonía a nivel global. Además, se reconoce la urgencia de mejorar estas condiciones.

(...) Esta oración pone de relieve la importancia crítica de establecer condiciones humanitarias de trabajo para construir sociedades sostenibles y pacíficas. Las personas aspiran a tener no solo un empleo, sino un buen empleo.

El salario, las horas de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las maneras de equilibrar la vida laboral con las exigencias de la familia y la vida fuera del trabajo, la no discriminación y la protección contra el acoso y la violencia en el trabajo son elementos básicos de la relación laboral y la protección de los trabajadores, y dichos factores también pueden afectar el desempeño económico. Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo (OIT, 2020).

b. Las condiciones de trabajo en el ordenamiento peruano. Se centra en la distinción entre los actos que caen bajo el concepto de "ius variandi", que son aquellos cambios unilaterales que no son sustanciales ni esenciales en las condiciones laborales, y los actos que constituyen una alteración por parte del empleador, los cuales implican modificaciones esenciales y sustanciales que no pueden realizarse de manera arbitraria y están limitadas a los casos en los que exista un acuerdo con los trabajadores, salvo en situaciones de derechos irrenunciables, una ley específica facultativa y bajo ciertas condiciones de razonabilidad y necesidad, donde se requiere una compensación o que la modificación responda a una emergencia o sea temporal (Miyagusuku, 2020).

C. Beneficios sociales legales remunerativos.

a. Definición. El contexto legal que define el concepto de remuneración se establece en varios dispositivos legales, incluyendo el artículo 24 de la Constitución, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 (DS 003-97-TR), y los artículos del 10 al 15 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (DS 001-96-TR).

La igualdad de remuneración, como se ratificó debidamente por el Perú a través de la Resolución Legislativa 13284 del 15 de diciembre de 1959, se define como la compensación que abarca tanto el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, como cualquier otro beneficio monetario o en especie otorgado por el empleador, ya sea directa o indirectamente al trabajador, en relación con su empleo. Esta concepción integral de la remuneración está establecida en la Constitución Política del Perú (Bohórquez, 2020).

Tales beneficios tienen origen convencional, son regulados por la autonomía privada y su naturaleza jurídica varía dependiendo de si son considerados como elementos remunerativos según el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), o si se encuentran en la lista de conceptos no remunerativos según los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

b. Las gratificaciones: el aguinaldo de fiestas patrias y navidad. Las gratificaciones, conocidas como el aguinaldo de fiestas patrias y navidad, son otorgadas de acuerdo con lo estipulado en la Ley 27735. Sin embargo, el derecho a recibir estas gratificaciones está limitado para ciertas categorías de empleados, como los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, la Ley 29944 y la Ley 30512; los docentes universitarios mencionados en la Ley 30220; el personal de salud mencionado en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1153; los obreros permanentes y eventuales del sector público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS). Estos empleados solo tienen derecho a recibir aguinaldos de acuerdo con las leyes de presupuesto anual del sector público (Lay, 2019).

c. Las asignaciones. La asignación familiar. Como la asignación familiar, son parte de los beneficios sociales que se otorgan a los trabajadores de forma obligatoria y complementaria a sus salarios. Cada uno de estos beneficios tiene características especiales y condiciones particulares. La asignación familiar es uno de estos beneficios sociales.

El origen de la Asignación Familiar se remonta a la Ley 25129, promulgada el 06 de diciembre de 1989. Esta ley estableció que los trabajadores del sector privado que tengan hijos menores de edad o hijos mayores de edad que estén cursando estudios superiores tienen derecho a recibir un pago mensual equivalente al 10 % del Ingreso Mínimo Legal, siempre y cuando sus salarios no estén regulados por convenios colectivos (Mendoza, 2019).

Enfrentar posibles eventualidades después de terminar su relación laboral y/o satisfacer las necesidades de él y su familia mientras busca nuevamente empleo. De esta manera, al cesar en su empleo por cualquier razón (despido, renuncia, finalización de contrato, etc.), el trabajador recibirá el monto acumulado en su cuenta de CTS, permitiéndole cubrir sus gastos y los de su familia durante su periodo de desempleo (Obregón, 2018).

También se ha destacado previamente que se puede evidenciar de manera clara en la Casación N° 123-2014-Lima, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, donde se reconoce la naturaleza preventiva de este beneficio al señalar que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) actúa como un tipo de ahorro obligatorio que ayuda a enfrentar ciertas situaciones adversas ante la pérdida de empleo.

D. Beneficios sociales no remunerativos.

a. Seguro Social: seguro de vida. La atención que debe brindar el seguro social de salud o también conocido como Essalud a los trabajadores que aportan y vienen aportando al momento de su jubilación es la contraprestación económica con la que los trabajadores puedan solventarse económicamente hasta el momento de su fallecimiento, tal es así que también viene a ser la institución peruana de la seguridad en salud, comprometida con la atención integral de las necesidades y expectativas de la población asegurada, con equidad y solidaridad hacia la universalización de la seguridad social en salud.

Que así mismo tiene como misión ser una institución de seguridad social en salud que brinda una atención de calidad y eficiencia para mejorar el bienestar de millones de asegurados, el cual cuenta con un total de 400 establecimientos entre hospitales generales, policlínicos y establecimientos especializados de salud, ubicados estratégicamente a lo largo y ancho del Perú con el único fin de satisfacer la gran demanda de salud existente entre la población asegurada y no asegurada.

b. La participación laboral: las utilidades. El concepto de reparto de utilidades se refiere a la repartición de las ganancias que logro una empresa o que produjo una cierta operación o actividad. En varios países; el reparto de utilidades es una obligación que tienen las compañías alcanzadas por ciertos criterios legales. Se entiende por reparto de utilidades al pago que realiza la empresa para sus empleados en base a las ganancias obtenidas en el mercado. Dicho de otras palabras un cierto porcentaje de esas ganancias obtenidas se reparte entre los trabajadores.

Lo que determina si las empresas deben realizar el reparto de las utilidades son las declaraciones fiscales, asimismo también surgen de estas declaraciones ya que finalmente dependen de estas ganancias alcanzadas y reconocidas por la firma. Para poder realizar el

reparto de las ganancias por parte de las empresas, es así que el monto del dinero a repartir se puede dividir de distinta manera, aunque lo habitual es hacerlo en dos: uno que se distribuirá entre los trabajadores de acuerdo a los días que han realizado sus funciones a lo largo del año y otro que se otorgará proporcionalmente al nivel de ingresos. Finalmente, los trabajadores que tendrán el derecho a ser incluidos en el reparto de estas utilidades deben de haber trabajado con mínimo de sesenta días al año.

E. El despido.

a. Concepto. De acuerdo con la legislación peruana, se refiere a una acción individual de terminación laboral que debe ser notificada por escrito. Además, implica la necesidad de una causa justificada y debe seguir un procedimiento establecido por la ley. La carga de demostrar la causa del despido recae en el empleador en caso de que el trabajador decida impugnar la decisión a través de un proceso judicial (Casas, 2018).

El despido implica la resolución unilateral del contrato laboral por parte del empleador, lo que conlleva a la conclusión de la relación laboral.

b. Causalidad de despido. Puede ser objetiva o subjetiva, o bien, puede ser meramente una decisión discrecional del empleador. Es importante destacar que la legislación solo reconoce el despido por causa justificada. En términos del concepto de despido, se puede recurrir a diversos autores, tanto nacionales como extranjeros, cuyas definiciones se ajustan más a lo establecido por la normativa peruana.

c. Causas de extinción del vínculo laboral. Resumiendo lo abordado en secciones anteriores, podemos concluir que el despido representa una de las facetas del Derecho Laboral donde se evidencia el conflicto de intereses entre empleadores y trabajadores. Mientras que los trabajadores tienden a limitar esta práctica, los empleadores buscan flexibilizarla y reducir su costo.

En la normativa nacional, se establece la regulación de la terminación de la relación laboral entre el empleado y el empleador en el artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). La doctrina disponible categoriza las causas de finalización del vínculo laboral en base a la voluntad de las partes del contrato o a eventos externos a ellas, que sean determinantes para la ruptura del lazo laboral.

d. Jurisprudencia. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA CASACION LABORAL N° 10173-2017 LAMBAYEQUE: Pago de Beneficios Sociales y otros – NLPT.

SUMILLA: El principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, establecido en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, se refiere a la norma que prohíbe la renuncia o la eliminación de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución Política del Estado y la Ley. Esta regla invalida cualquier acción del trabajador que implique la renuncia a sus derechos laborales, lo que limita la autonomía de su voluntad.

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que exigía el pago de beneficios sociales por un total de S/ 128,610.11 a una empresa agroindustrial. La particularidad del caso radicaba en que tanto el trabajador como la empresa habían acordado una conciliación en la cual se acordaba cambiar el 50% de la deuda laboral por acciones, lo cual llevó a la Sala Superior a validar dicho acuerdo y ordenar el pago de los beneficios sociales solo por el 50% restante.

Al resolver el recurso de casación presentado por el trabajador, la Corte Suprema señala que el mencionado Acuerdo de Conciliación Laboral Integral no cumple con el criterio de indisponibilidad al que se hace referencia anteriormente, ya que implica el cambio de la deuda laboral por la emisión de acciones, las cuales no cumplen con el requisito de ser de libre e inmediata disposición por parte del trabajador, como lo exige el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728. Esto se traduce objetivamente en una reducción o afectación de los derechos laborales y sociales reconocidos en la normativa constitucional.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA CASACION LABORAL N° 18203-2017 LIMA: Pago de Vacaciones.

SUMILLA: Cuando se alega que el empleador no proporcionó al trabajador su periodo de vacaciones, es responsabilidad del empleador demostrar que cumplió con las obligaciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 713 y que el trabajador realmente disfrutó de sus

vacaciones. Esta comprobación puede realizarse mediante las planillas de pago, boletas de pago u otros medios apropiados. Exigir al trabajador que demuestre que no disfrutó de sus vacaciones sería imponerle una carga probatoria negativa o una prueba prácticamente imposible de cumplir, lo cual no es válido en nuestro sistema legal en general.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Acción

La capacidad de solicitar protección legal, donde el individuo busca el resultado del proceso para cada parte litigante en particular; sin embargo, para el Estado, cuyo objetivo es la paz social, el propósito de cada proceso es lograr una sentencia justa (Podetti, 2020).

2.3.2. Arbitrariedad

Acción o comportamiento que contradice los principios de justicia, razón o legislación, siendo impulsado únicamente por la voluntad o el capricho del autor, sin un sustento racional adecuado y sin una explicación suficiente de las razones en las que se fundamenta, o careciendo completamente de cualquier fundamento serio (Real Academia Española, 2016).

2.3.3. Despido

Terminación de la relación laboral por decisión del empleador (Real Academia Española 2016).

2.3.4. Calidad

Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor, apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Rodríguez, s/f).

2.3.5. Carga de la prueba

La “carga dinámica de la prueba consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar la prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado (Correa, s/f).

2.3.6. Derecho laboral

Es el conjunto de reglas legales que regulan la interacción entre los empleadores y los trabajadores. Estas normas, de carácter público y obligatorio, tienen como objetivo principal

garantizar el desarrollo completo de la persona que trabaja y su integración efectiva en la sociedad, asegurando el cumplimiento de las responsabilidades tanto del empleador como del trabajador (Raffino, 2019).

2.3.7. Derechos fundamentales

Un derecho fundamental es una facultad o poder reconocido a una persona por ley suprema vigente que le permite realizar o no ciertos actos (Machicado, 2009).

2.3.8. Doctrina

Se entiende por doctrina jurídica sobre una materia concreta el conjunto de las opiniones emitidas por los expertos en ciencia jurídica. “Es una fuente formal del derecho, tiene una indudable trascendencia el ámbito jurídico”.

2.3.9. Expediente

Esta palabra en su etimología viene del latín “expediens”, participio activo de expedir que quiere decir dar curso y convenir (Definición, 2017).

2.3.10. Jurisprudencia

Es la doctrina establecida por los órganos judiciales del Estado (Por lo general, el Tribunal Supremo o Tribunales Superiores de Justicia) que se repiten en más de una resolución. Esto significa que para conocer el contenido completo de las normas vigentes hay que considerar como han sido aplicadas en el pasado.

2.3.11. Remuneración

Compensación otorgada por la realización de un servicio (Real Academia Española, 2016). De acuerdo con el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97), se entiende por remuneración todo lo que el trabajador recibe por su trabajo, ya sea en forma de dinero o en especie, independientemente de la manera o el término utilizado para describirlo, siempre y cuando esté bajo su control directo (La remuneración en la Legislación Peruana, 2017).

2.3.12. Sentencia

Conjunto de disposiciones legales y reglamentos destinados a regular la administración pública. Esta área del derecho se encarga de gestionar los sistemas legales en términos de su estructura, servicios y vínculos con la población (Marcone, 1995).

La sentencia es la resolución judicial posterior a la celebración del juicio que, con carácter general, pone fin al proceso en el ámbito civil, dicha resolución determina la existencia o inexistencia y, en su caso, el alcance de la pretensión ejercitada por el demandante.

2.3.13. El trabajo

Se refiere al esfuerzo humano dirigido a la generación de riqueza, en contraposición al capital (Real Academia Española, 2016). Nuestra labor consiste en fomentar la creación de empleo digno y productivo, así como garantizar el respeto de los derechos laborales y fundamentales de la población. Para ello, fortalecemos el diálogo social y promovemos la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables. Nuestro enfoque se centra en la ciudadanía, y nos encargamos del diseño, dirección y supervisión de sistemas funcionales relacionados con el trabajo y la promoción del empleo. Además, aseguramos el cumplimiento de las políticas públicas conforme a las normativas pertinentes (Promoviendo el trabajo, 2020).

III. HIPOTESIS

3.1. Hipótesis general

Se determinará que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; serán ambas de rango muy alta respectivamente en el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024

3.2. Hipótesis específicas

Se determinará que la calidad de la sentencia de primera instancia en función a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive será de rango muy alta según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Se determinará que la calidad de la sentencia de segunda instancia en función a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive será de rango muy alta según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

IV. METODOLOGIA

4.1. Diseño de la investigación

Se refiere a un enfoque no experimental, en el cual la variable no ha sido manipulada, sino que se realiza la observación y análisis del contenido tal como se presenta en su entorno natural. Este método refleja la evolución natural de los eventos, independientemente de la intervención del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Este término se utiliza porque la planificación y recopilación de datos se llevó a cabo utilizando registros de documentos sin la intervención activa del investigador, lo que permite analizar una realidad pasada a través de las muestras obtenidas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Transversal se refiere a la recopilación de datos de un fenómeno que ocurrió en un momento específico en el transcurso del tiempo, documentado en registros o documentos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En este estudio, estas características se reflejan de la siguiente manera: la variable no fue manipulada; en su lugar, se emplearon técnicas de observación y análisis de contenido para estudiar el fenómeno (sentencia) en su estado natural, es decir, tal como se manifestó en un único momento en el pasado (en el mismo contenido o texto, sin cambios, documentado como tal). Además, se protegió la identidad de los individuos mencionados en los textos de las sentencias asignándoles un código de identificación, con el fin de preservar y salvaguardar su privacidad (según el apartado 4.8 de la metodología).

En cuanto al enfoque retrospectivo, queda demostrado en el mismo objeto de investigación, ya que se trata de elementos asociados a un periodo anterior en el tiempo. Además, el acceso al expediente que los contiene solo es posible una vez que desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes de esto, no es posible acceder a él, ya que queda fuera del alcance del proceso judicial y es ajeno a él.

Por último, en cuanto a su carácter transversal, se refleja en la recopilación de datos, los cuales fueron extraídos de un documento donde se registró el objeto de estudio. En este

caso, se trata de las resoluciones de primera y segunda instancia sobre el reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales en el expediente judicial seleccionado. Por consiguiente, estos datos no fueron alterados y mantuvieron siempre su estado original, tal como ocurrieron en un único momento en el tiempo y lugar específicos de su elaboración.

4.2. Población y muestra

Según el autor Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población o universo se define como el conjunto total de casos que cumplen con ciertas especificaciones particulares.

Podemos deducir que el universo o población abarca todos los elementos, ya sean personas, objetos u otros, que están involucrados en el fenómeno definido y delimitado en el análisis del problema de investigación.

De acuerdo con Centy (2006), la unidad de análisis se refiere conceptualmente a los elementos sobre los cuales se recopila información y que deben ser definidos con precisión, es decir, se debe especificar claramente a quién o a quiénes se aplicará la muestra para obtener información (p.69).

En este estudio, la selección se llevó a cabo utilizando un enfoque no probabilístico, lo que implica que no se emplearon métodos aleatorios ni cálculos de probabilidades. El muestreo no probabilístico adopta diversas formas, como el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuotas y el muestreo accidental (Arista, 1984, citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013, p. 211).

En este trabajo, la elección se basó en el juicio del investigador, en línea con el objetivo de la investigación.

De acuerdo con Casal y Mateu (2003), este tipo de muestreo se conoce como no probabilístico, específicamente como técnica por conveniencia, ya que es el propio investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

La población en este caso son los expedientes de sentencias de procesos judiciales concluidos emitidos por los tribunales de justicia en el Perú.

En este estudio, no se utiliza una muestra representativa, sino que la unidad de análisis es el expediente objeto de estudio.

La unidad de análisis en este estudio corresponde al expediente judicial N° 03733-2014-1801-JP-LA-09 del Distrito Judicial de Lima, 2024, el cual aborda el tema del reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales. La evidencia empírica utilizada en el análisis son las sentencias que se adjuntan como anexo 1; estas sentencias no han sido modificadas en su contenido esencial, salvo la sustitución de los datos que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales o jurídicas mencionadas en el texto), los códigos son A, B, C, etc., se aplicará por cuestiones éticas y por respeto a la dignidad de los implicados.

4.3. Definición y operacionalización de variable e indicadores

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren, es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (p.105).

Centty (2006) explica que las variables son atributos que permiten distinguir un fenómeno o hecho de otro, como personas, objetos o poblaciones, en el contexto de una investigación o análisis. Estas variables son utilizadas por el investigador para desglosar o segmentar partes de un todo, lo que facilita su análisis y cuantificación. En el estudio de investigación de la tesis realizada, la variable en cuestión es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

Según la Sociedad Americana para el Control de Calidad, la calidad se refiere a un conjunto de características de un producto, servicio o proceso que determinan su capacidad para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Abierta y a Distancia, s.f.).

En el ámbito judicial, una sentencia de calidad se caracteriza por poseer un conjunto de atributos o criterios establecidos en diversas fuentes que abordan su contenido. En esta investigación, los criterios o parámetros se extrajeron de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales, y se presentan en un instrumento denominado lista de verificación.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006) los define como unidades básicas de análisis que se derivan de las variables principales.

Estos indicadores desempeñan un papel crucial al facilitar la recopilación de información y al demostrar la objetividad y veracidad de los datos obtenidos. Así, los indicadores constituyen el vínculo fundamental entre las hipótesis, las variables y su validación tanto empírica como teórica.

Por otro lado, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villegas (2013) explican que los indicadores son manifestaciones observables o visibles del fenómeno en cuestión. En esta investigación, los indicadores se refieren a aspectos identificables dentro del contenido de las sentencias, particularmente a requisitos o condiciones estipuladas en la legislación y la Constitución.

Estos aspectos específicos son aquellos en los que las fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales consultadas coinciden o se aproximan estrechamente. Aunque en la literatura existen indicadores de un nivel más abstracto y complejo, en este trabajo se seleccionaron aquellos que se adecúan al nivel de pregrado de los estudiantes.

Se establecieron cinco indicadores para cada subdimensión de la variable con el fin de simplificar el manejo de la metodología desarrollada para este estudio. Esta medida también ayudó a definir seis niveles o escalas de calidad previstos, que fueron calificados como muy altos en las sentencias de primera instancia y muy altos en las sentencias de segunda instancia, respectivamente (consulte el anexo 4).

Desde una perspectiva conceptual, la calidad clasificada como muy alta equivale a la calidad total, lo que implica el cumplimiento de todos los indicadores establecidos en este estudio.

Según Muñoz (2014), este nivel de calidad total sirve como punto de referencia para definir los otros niveles. Las definiciones específicas de cada uno de estos niveles se encuentran detalladas en el marco conceptual del estudio. Además, la definición y la operacionalización de la variable se presentan en el anexo.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Estas técnicas se emplearon en diversas fases del estudio, como la identificación y descripción del problema real, la detección del problema de investigación, la comprensión del perfil del proceso judicial presente en los expedientes judiciales, la interpretación del contenido de las resoluciones finales y la recopilación de datos dentro de las sentencias. Además, se utilizaron para el análisis de los resultados obtenidos.

En cuanto al cotejo de datos, se aplicaron técnicas de observación, que constituye el punto de partida para adquirir conocimiento mediante una observación detallada y sistemática, y el análisis de contenido, que representa el inicio de la lectura y debe ser exhaustivo y completo para que sea considerado científico, ya que no es suficiente captar el sentido superficial o manifiesto de un texto, sino que se debe llegar a su significado más profundo y subyacente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013).

El instrumento utilizado es el medio mediante el cual se recopila información relevante sobre la variable objeto de estudio. Uno de estos instrumentos es la lista de cotejo, que es una herramienta estructurada que registra la presencia o ausencia de un rasgo, comportamiento o secuencia de acciones específicas. Esta lista se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que solo admite dos opciones, sí o no, lo logra o no lo logra, presente o ausente, entre otros (SENCE- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2° y 4° párrafo).

En este análisis, se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (ver anexo 3), el cual se elaboró a partir de una revisión de la literatura y se validó mediante un juicio de expertos (Valderrama, s.f.). Esta validación implica una revisión exhaustiva del contenido y la forma por parte de profesionales expertos en un área específica. El instrumento incluye indicadores de la variable, es decir, los criterios o ítems que se recopilarán del texto de las sentencias. Estos indicadores representan un conjunto de parámetros de calidad predefinidos en la línea de investigación, diseñados para ser aplicados en el nivel de pregrado.

Se utiliza el término "parámetros" para referirse a elementos o datos a partir de los cuales se examinan las sentencias, ya que representan aspectos específicos en los cuales hay coincidencia o una estrecha aproximación en fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales respectivas relacionadas con la sentencia. Además, se empleó un enfoque

inductivo, lo que implica que los principios aplicados en la recopilación, análisis y organización de muestras no son los mismos; estos procesos se llevan a cabo de manera coordinada (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

4.5. Plan de análisis

En cuanto al análisis planificado, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tanto para un enfoque cualitativo como para uno cuantitativo, la recolección de datos es crucial. Sin embargo, su objetivo no radica en medir variables para realizar inferencias y análisis estadísticos, sino en obtener datos que se transformen en información.

Durante esta fase, se recopilan los datos proporcionados o adquiridos del objeto de estudio, dividiendo el proceso en tres etapas distintas, que son las siguientes:

4.5.1. La primera etapa

Se caracterizó por ser abierta y exploratoria, marcada por un enfoque gradual dirigido por los objetivos de la investigación. Durante esta fase, se logró revisar y comprender de manera exhaustiva el tema en estudio, mediante la observación y el análisis objetivo, lo que permitió iniciar la recopilación inicial de datos.

El propósito fundamental de este estudio es examinar y cuestionar las diferentes resoluciones y sentencias emitidas por los tribunales de justicia de la República, con un enfoque específico en el Distrito Judicial de La Libertad, respetando siempre las restricciones establecidas por la ley.

4.5.2. La segunda etapa

Se caracteriza por un análisis más exhaustivo en la recopilación de datos, con el objetivo de alcanzar resultados concretos. Durante esta etapa, se realiza una revisión minuciosa y continua de la literatura jurídica, lo que facilita la identificación y comprensión de los datos obtenidos. Se emplean técnicas de observación y estudio del contenido para garantizar la precisión de la información recopilada, la cual se organiza de manera sistemática en un archivo utilizando fichas textuales de resumen y referencias bibliográficas. En este estudio, se desarrolla un análisis teórico y conceptual basado en los hallazgos obtenidos.

4.5.3. Tercera Etapa

Se llevó a cabo un análisis meticuloso y sistemático, guiado por los resultados obtenidos previamente. Se realizó una observación objetiva y exhaustiva, utilizando la información recopilada durante el análisis de la literatura jurídica, la cual se empleó como indicadores de la variable en estudio. Específicamente, se realizó un análisis objetivo de la resolución emitida por el Juez del Séptimo Juzgado Civil de Trujillo, enmarcado en el contexto jurídico y doctrinario correspondiente.

En este estudio, se enfocó en analizar las sentencias de primera y segunda instancia, manteniendo la confidencialidad de las partes involucradas al reemplazar sus nombres con letras. Estas actividades se llevaron a cabo a través de la observación y el análisis de las sentencias, las cuales representan eventos específicos ocurridos en momentos precisos en el tiempo y están documentados en los expedientes judiciales.

Durante la primera revisión, el objetivo principal no fue recopilar datos, sino más bien reconocer y explorar el contenido de las sentencias, basándose en la revisión de literatura y fundamentos teóricos previos.

Esta fase culminó con un análisis más riguroso, observacional y analítico, respaldado por la comprensión de la literatura relevante, que fue crucial para la implementación del instrumento y la descripción detallada adjunta en el anexo.

Los resultados fueron obtenidos mediante la organización de los datos, identificando los indicadores o criterios de calidad en el contenido de las sentencias analizadas, tal como se detalla en el anexo 4.

4.6. Matriz de consistencia

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), la matriz de consistencia se representa como una tabla resumida dispuesta horizontalmente con cinco columnas, mostrando de manera panorámica los cinco componentes esenciales del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología (p. 402).

Campos (2010) describe la matriz de consistencia lógica como una representación sintética que incluye los elementos fundamentales para facilitar la comprensión de la coherencia interna entre las preguntas, los objetivos y las hipótesis de investigación (p. 3).

En este estudio, la matriz de consistencia es elemental y comprende el problema de investigación, el objetivo general y los objetivos específicos, así como también la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En esencia, la matriz de consistencia se utiliza para garantizar la coherencia y la rigurosidad científica del estudio, lo que se refleja en la lógica de la investigación. A continuación, se presenta la matriz de consistencia de este estudio.

4.7. Los principios éticos

En este estudio, se rigen y se observan los principios éticos a través del documento titulado "Declaración de Compromiso Ético", donde el investigador se compromete a mantener la confidencialidad de los hechos y las identidades relacionadas con la unidad de análisis, como se indica en el anexo 6. Además, se garantiza la protección de la identidad de las personas físicas y jurídicas involucradas en el proceso judicial en todo el trabajo de investigación.

Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas que se ampara en los siguientes principios contemplados en el Reglamento de Integridad Científica en la Investigación versión 001 aprobado por el consejo universitario con Resolución N° 0304-2023-CU-ULADECH Católica, de fecha 31 de marzo de 2023 y actualizado por consejo universitario con Resolución N° 0277-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 14 de marzo del 2024. En merito a esta norma se cumple en el presente trabajo: a) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes**; el cual refiere a la protección de las personas Investigadas, tanto su dignidad, privacidad y diversidad cultural; b) **Cuidado del medio ambiente**; en cuanto todas las investigaciones deben respetar a todos los seres en nuestro entorno para preservar la naturaleza y la biodiversidad, c) **Libre participación por voluntad**; en el cual se debe tener conocimiento de los propósitos y finalidades de la presente investigación con el fin de no expresarse de manera errónea la voluntad libre para los fines específicos establecidos en el proyecto; d) **Beneficencia, no maleficencia**; tiene el fin de asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones y no resulten

perjudicados, de igual forma busca disminuir los efectos adversos y que se pueda aumentar los beneficios; e) **Integridad y honestidad**; se realiza para prevenir que la investigación no se realice con una difusión responsable, es decir que la presente investigación tiene que ser objetiva, imparcial y transparente de manera que no pueda afectar el curso del estudio o la comunicación de sus resultados. f) **Justicia**; el investigador debe actuar razonable y ponderablemente tomando precauciones y limitando los sesgos, de igual forma que se brinde el trato ecuánime con todos los participantes. (Uladech, 2024)

V.- RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, Distrito Judicial de Lima, 2024

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9-10]	Muy alta					39
		Postura de las partes					X			[7-8]					
									[5-6]	Mediana					
									[3-4]	Baja					
									[1-2]	Muy baja					
								[17-20]	Muy alta						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6		10	20	[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9-12]	Mediana					
									[5-8]	Baja					
									[1-4]	Muy baja					
									[9-10]	Muy alta					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	09	[7-8]	Alta					
Descripción de la decisión					X		[5-6]		Mediana						
									[3-4]	Baja					
									[1-2]	Muy baja					

Cuadro diseñado por la Abog. Diones L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09 del Distrito Judicial de Lima, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de. La aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03733-20141801-JP-LA-09, Distrito Judicial de Lima, 2024

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9-10]	Muy alta					38
		Postura de las partes					X		[7-8]	Alta					
	Parte considerativa		Motivación de los hechos	2	4	6	8		10	[5-6]					
							X		[3-4]	Baja					
		Motivación del derecho					X		[1-2]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[17-20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[9-12]	Mediana					
									[5-8]	Baja					
							X		[1-4]	Muy baja					
						X	[9-10]	Muy alta							
							[7-8]	Alta							
						[5-6]	Mediana								
						[3-4]	Baja								
						[1-2]	Muy baja								

Cuadro diseñado por la Abog. Diones L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09 del Distrito Judicial de Lima, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de. La aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de Resultados

Los resultados encontrados en la presente investigación revelaron, que la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia , sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta y la calidad de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. De acuerdo con el objetivo general que se aplicó en el presente trabajo en estudio (En los cuadros 1 y 2).

5.2.1. Respecto a la Sentencia de Primera instancia

Su nivel de calidad fue considerado como muy elevado, según los criterios establecidos en este estudio, los cuales se fundamentan en la doctrina, la normativa y la jurisprudencia pertinentes. Esta sentencia fue dictada por el Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima. (Cuadro 1).

Además, la evaluación de la calidad se basó en los resultados obtenidos de las secciones expositiva, considerativa y resolutive, las cuales fueron calificadas como muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Cuadros 8.1, 8.2 y 8.3).

A. De la calidad de la parte expositiva fue de rango muy alta. Contribuyó a la calificación general de la parte expositiva como de rango muy alta. (cuadro 1).

La calidad de la introducción fue evaluada como de rango muy alta, ya que se cumplieron los cinco parámetros establecidos: el encabezamiento, la evidencia del asunto, la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad, todos fueron evidentes.

De manera similar, la calidad de la exposición de las partes fue considerada de rango alta, ya que se cumplió con cuatro de los cinco parámetros previstos: la congruencia con la pretensión del demandante, la congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la explicitación de los puntos controvertidos y la claridad; en cambio no se cumplió la congruencia con la pretensión del demandado

1. Análisis de resultados de la parte de la introducción. En relación con estos descubrimientos, se puede afirmar que existe consonancia con lo establecido por la ley y la doctrina en lo que respecta a la sección de la introducción. Es crucial que esta parte de la sentencia defina el asunto objeto de pronunciamiento con la mayor claridad posible, ya que sirve como base para el análisis posterior que se llevará a cabo en la sección considerativa de la sentencia. Asimismo, es importante tener un conocimiento completo de los fundamentos fácticos presentados por ambas partes, los cuales constituyen los antecedentes del caso, es decir, una descripción detallada de los hechos que dieron origen al proceso. Como señalan De Oliva y Fernández (citados en Hinostroza, Sujetos del Proceso Civil, 2004), en referencia a la sección expositiva de la sentencia, los antecedentes fácticos son la narración, en párrafos separados, de los eventos relevantes del caso, desde su inicio hasta el momento en que el tribunal emite la sentencia definitiva. Estos antecedentes, principalmente procesales, implican las demandas de las partes y los hechos en los que se fundamentan, que hayan sido presentados oportunamente y estén relacionados con las cuestiones a resolver, y surgen de una exposición del desarrollo del proceso.

2. Análisis de resultados de las posturas de las partes. Revela un cumplimiento integral de los requisitos establecidos, en consonancia con la sentencia de primera instancia, que se ajusta a todos los parámetros legales pertinentes. Tal como se evidencia en la sección de la introducción, se cumplen satisfactoriamente los cinco de los cinco parámetros establecidos. Por consiguiente, tanto los presupuestos procesales de la introducción como de las posturas de las partes cumplen con lo estipulado en el artículo 122° del Código Procesal Civil, el cual regula el contenido y la suscripción de todas las resoluciones.

En la sección que aborda las posturas de las partes, se observa el cumplimiento cabal de los cinco parámetros establecidos por la ley. Esto se refleja en la coherencia con las pretensiones tanto del demandante como del demandado, en la concordancia con los fundamentos fácticos expuestos por ambas partes, en la explicitación de los puntos controvertidos y en la evidente claridad de la exposición.

Además, en el desarrollo de esta investigación se alcanzó el primer objetivo específico, que consistía en evaluar la calidad de las sentencias de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los criterios

normativos, doctrinarios y jurisprudenciales relevantes. Este objetivo se logró satisfactoriamente al analizar el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024. Además, se confirmó la primera hipótesis planteada, ya que se determinó que la calidad de la parte expositiva de las sentencias fue de rango muy alto, según los mismos parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales mencionados.

B. De la calidad de la parte considerativa fue de rango muy alta. Se evaluó como de alto nivel, basándose en los resultados obtenidos en cuanto a la motivación de los hechos y la motivación del derecho, ambas calificadas como de nivel muy elevado (Cuadro 8.2).

En el análisis de la motivación de los hechos, se identificaron los cinco criterios establecidos: justificaciones que respaldan la selección de los hechos probados o no probados; justificaciones que respaldan la confiabilidad de las pruebas; justificaciones que respaldan la aplicación de la valoración conjunta de pruebas; justificaciones que respaldan la aplicación de las reglas de la sana crítica; y evidencia de claridad en la exposición.

El análisis de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia ha cumplido con todos los criterios establecidos en el presente estudio, lo cual confirma que ha comunicado de manera efectiva el juicio del juez y demuestra la coherencia del razonamiento expresado, respetando los plazos establecidos para su realización (Ledezma Narváez, 2008).

Según Alva, Lujan y Zavaleta (2006), las máximas de experiencia no son exclusivamente jurídicas, sino que son el resultado de la experiencia personal directa y transmitida, cuyo conocimiento se infiere mediante el sentido común.

En relación con la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, se determinó que se encuentra en el rango muy alto, lo que incluye tanto la motivación de los hechos como la motivación del derecho, respectivamente.

1. Análisis de resultados de la motivación de los hechos. Mediante el análisis, se observa el cumplimiento de los 5 indicadores de los 5 parámetros previsto.

2. Análisis de resultados de la motivación del derecho. Reveló una exhaustiva consideración de todas las cuestiones vinculadas al marco legal pertinente, específicamente en lo referente a la definición del tema seleccionado, que aborda el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos. Se observa un respeto absoluto hacia las bases legales establecidas, garantizando así la protección de los derechos fundamentales y demostrando una claridad en la exposición de los argumentos legales.

El primer objetivo específico de la presente investigación ha sido alcanzado exitosamente. Este consistió en evaluar la calidad de las sentencias de primera instancia relacionadas con el reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Esto se llevó a cabo mediante el análisis del expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, perteneciente al Distrito Judicial de Lima, 2024. Además, se pudo verificar la validez de la primera hipótesis, dado que se determinó que la calidad de la parte considerativa de las sentencias alcanzó un nivel muy alto, de acuerdo con los criterios establecidos por las normativas, doctrinas y jurisprudencias aplicables.

C. La calidad de la parte resolutive fue de rango muy alta. La evaluación de la calidad de la parte resolutive reveló que alcanzó un nivel muy alto. Esto se estableció a través del análisis de los parámetros relacionados con la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión. Ambos aspectos obtuvieron calificaciones de rango muy alta, según los criterios correspondientes indicados en el cuadro 8.3

Cada uno de los resultados, tanto en la aplicación del principio de congruencia como en la descripción de la decisión, se detalló minuciosamente y se ubicó en el rango muy alto. Esto se evidenció en el cuadro 8.3. En cuanto a la aplicación del principio de congruencia, se identificaron los cinco indicadores de los cinco parámetros establecidos.

La investigación logró alcanzar el primer objetivo específico, que consistía en evaluar la calidad de la sentencia de primera instancia relacionada con el reconocimiento del vínculo laboral y el pago de beneficios sociales. Esto se realizó conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, utilizando el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09 del Distrito Judicial de Lima, 2024. Además, se confirmó la validez de la primera hipótesis, ya que la calidad de la parte resolutive se clasificó como muy alta

según los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales establecidos. De esta manera, se cumplió con la primera hipótesis específica.

5.2.2. Respeto a la sentencia de segunda instancia

La calidad de la sentencia de segunda instancia fue evaluada como muy alta, según los criterios doctrinarios, normativos y jurisprudenciales relevantes abordados en este estudio. Esta sentencia fue emitida por la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima.

Además, la calidad de la sentencia se estableció según los resultados obtenidos en su parte expositiva, considerativa y resolutive, las cuales fueron calificadas como alta, muy alta y muy alta, respectivamente, como se detalla en el Cuadro 8.4, 8.5 y 8.6.

A. De la calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. La calidad de la parte expositiva se evaluó como de rango muy alta, centrándose especialmente en la introducción y la presentación de las posturas de las partes, las cuales fueron calificadas como de rango alta y muy alta, respectivamente, como se indica en el Cuadro 8.4.

En la sección de introducción, se observaron cuatro de los cinco parámetros establecidos, incluyendo el encabezamiento, la identificación del asunto y de las partes, y la claridad en la exposición. Sin embargo, no se encontraron aspectos del proceso en esta sección. De manera similar, en la parte de presentación de las posturas de las partes, se identificaron los cinco parámetros previstos.

La investigación logró alcanzar el segundo objetivo específico, que consistía en evaluar la calidad de la sentencia de segunda instancia respecto al reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, conforme a los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales aplicables, en el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima. Además, se confirmó la segunda hipótesis, ya que la calidad de la parte expositiva fue evaluada como muy alta según los mencionados criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

B. De la calidad de la parte considerativa fue de rango muy alta. La calidad de la parte considerativa se evaluó como muy alta, enfocándose especialmente en la motivación

de los hechos y la motivación del derecho, las cuales obtuvieron calificaciones de rango muy alta, según se detalla en el "cuadro 8.5".

Se encontraron 5 parámetros cumplidos en la motivación del derecho. A través de este medio, se ha logrado proporcionar una motivación adecuada para la sentencia, donde el juez ha expuesto los fundamentos de hecho y de derecho que respaldan la decisión.

Explicar no es lo mismo que justificar. En la motivación, el juez presenta las razones detrás de la sentencia, exponiendo las causas o hechos que respaldan esa decisión; por otro lado, la fundamentación busca conectar las razones o motivos de la sentencia con el precepto legal aplicable, articulando los resultados y consideraciones de la sentencia.

Además, en relación con la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, se estableció que alcanzó un nivel de calidad muy alto, abarcando la motivación de los hechos y la motivación del derecho, respectivamente.

La presente investigación logró alcanzar el segundo objetivo específico, que consistía en evaluar la calidad de las sentencias de segunda instancia relacionadas con el reconocimiento de vínculo laboral y el pago de beneficios sociales, siguiendo los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Esto se llevó a cabo mediante el análisis del expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09 del Distrito Judicial de Lima, 2024. Además, se confirmó la segunda hipótesis, dado que la calidad de la parte considerativa de dichas sentencias se ubicó en un nivel muy alto, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales establecidos.

C. Respecto a la calidad de la parte resolutive fue de rango muy alta. Se ha determinado con énfasis de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango alta y muy alta "cuadro 8.6".

Mediante la aplicación del principio de congruencia, se halló 4 en cumplimiento de los 5 parámetros previstos.

Finalmente, la descripción de la decisión, se halló también 5 cumpliendo con los 5 parámetros previstos.

Interpretando la aplicación de la presente subdimensión cumple conforme lo señala el artículo VII del Título Preliminar, en concordancia con el artículo 50, inciso 4) y 51 inciso 1) que establece que por el principio de congruencia procesal, los jueces se encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo peticionado, ni a fundar sus decisiones en hechos no alegados por las partes, lo que a su vez implica que tiene la obligación de pronunciarse respecto a las alegaciones efectuadas por las partes, y pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos que constituyen la materia de discusión (Ticona, 1994).

La investigación ha logrado alcanzar el segundo objetivo específico, que consistía en evaluar la calidad de la sentencia de segunda instancia relacionada con el reconocimiento de vínculo laboral y el pago de beneficios sociales, según los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Esto se llevó a cabo mediante el análisis del expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09 del Distrito Judicial de Lima, 2024. Además, se confirmó la segunda hipótesis específica, dado que la calidad de la parte resolutive de dicha sentencia se ubicó en un nivel muy alto, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales establecidos.

VI. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de acuerdo con el objetivo general se concluye que se determinó la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales; expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, Distrito Judicial de Lima, la calidad de sentencia de primera instancia fue de rango muy alta la calidad de sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta respectivamente (Cuadro 1 y 2).

Calidad de la sentencia de primera instancia.

Concluye que la calidad de la primera sentencia fue con rango muy alta, que se ha determinado mediante los resultados de las sub dimensiones (Expositiva, considerativa y resolutive: Ver cuadro 1 que corresponde cuadro (8.1, 8.2 y 8.3). Fue emitida por el Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, por lo que se determina que se cumplió con el primer objetivo específico al ser de muy alta calidad.

Calidad de la sentencia de Segunda Instancia

Concluyo que fue: de rango muy alta de acuerdo como indica los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales planteados en el presente trabajo mediante los resultados de las sub dimensiones: Expositiva, considerativa y resolutive: ver Cuadro 2 que corresponde cuadro (8.4, 8.5 y 8.6). Fue emitida por la Octava Sala Laboral Permanente, perteneciente al Distrito Judicial de Lima, lo que determina que se cumplió con el segundo objetivo específico al ser de muy alta calidad.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado el estudio sobre calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales; expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, Distrito Judicial de Lima, las recomendaciones son las siguientes:

- Es importante que tanto los trabajadores como los empleadores conozcan y cumplan con sus derechos y obligaciones conforme lo establece la norma laboral, para evitar los abusos y despidos arbitrarios.
- Es necesario que en nuestro país el estado implante políticas de protección para los trabajadores, de tal manera que el trabajador después de una etapa de evaluación sea considerado como trabajador estable, asegurando de esta manera su estabilidad laboral, emocional, familiar, económica y social del trabajador, con ello podrá desenvolverse mejor en la actividad que realiza, evitando que sea explotado por el empleador a través de las diferentes modalidades de contrataciones.
- Es importante que permitan comprender la necesidad de remediar el daño moral al trabajador que ha sido afectado por un despido, más allá de una indemnización monetaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – privacidad de la intimidad personal y familiar. *Gaceta Jurídica. LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por*, 117, 81-116.
- Águila, G. (2015). *ABC del Derecho Procesal Civil*. Editorial San Marcos.
- Agulia, G. (2013). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. (1ª. Ed.). Editorial San Marcos.
- Alberto, H. (2015). La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En L.A. Ordóñez, *DECRETO LEGISLATIVO N° 822*. Editora y Librería Jurídica.
- Álvarez, P. (2015). El incidente de nulidad de actuaciones. Solución o problema frente a la resolución firme. (1ª. Ed.). Dykinson, S.L. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1k233n5>
- Anacleto, A. (2016). Sobre la relación entre la motivación de las sentencias y el precedente judicial. *Aportaciones a un debate. Responsabilidad Civil, Derecho de Seguros y Filosofía del Derecho*. Editorial Biblioteca Jurídica Dike.
- Anduiza, E., Crespo, I. & Méndez, M. (1999). *Metodología de la ciencia política*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Apolo, T. (2016). *Razonamiento Judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales* (1ª Ed.) ARA Editores.
- Arenas, M. y Ramírez, E. (2009). La argumentación jurídica en la sentencia. <https://www.eumed.net/rev/cccss/06/alrb.htm>
- Armienta, G. (1991). Los conceptos de Jurisdicción y Competencia. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/175.5/cnt/cnt5.pdf>
- Bastidas, P. (2015). *Demanda, contestación y sus vicisitudes (El Decreto 1400 de 1970 y la Ley 1564 de 2012 en una perspectiva comparada)*. [file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/Dialnet-DemandaContestacionYSusViscisitudesElDecreto1400De-5442776%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/Dialnet-DemandaContestacionYSusViscisitudesElDecreto1400De-5442776%20(1).pdf)
- Barba, S. (2014). Tipos de Pensión en Perú: ¿Qué modalidades existen? <https://www.rankia.pe/blog/sistema-privado-pensiones/2146622-tipos-pension-peru-que-modalidades-existen>
- Bastidas, P. (2015). *La Demanda en el Proceso Civil: Teoría General del Proceso*. Ediciones Jurídica.
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil: Ediciones Jurídicas*

- Bautista, P. (2010). Teoría General del Proceso Civil: Ediciones Jurídicas
- Bedriñana, M. (2020). Principio de Igualdad y no de Discriminación: desigualdad salarial entre varones y mujeres, los mecanismos de solución a este problema.
- Bejarano, R. (s.f.). La argumentación jurídica en la sentencia. https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20100505_04.pdf
- Bermúdez, A. (2009). Medios Impugnatorios, Información doctrinaria y jurisprudencia del derecho procesal civil.
- Bohórquez, F.(2020). La protección legal y jurisprudencial de la remuneración y los beneficios sociales. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/la-proteccion-legal-y-jurisprudencial-de-la-remuneracion-y-los-beneficios-sociales/>
- Bonilla, P. (2013). La aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil al proceso laboral respecto a la prueba testimonial, declaración de propia parte y de parte. <http://ri.ues.edu.sv/4758/1/LA%20APLICACION%20SUPLETORIA%20DEL%20CODIGO%20PROCESAL%20CIVIL%20Y%20MERCANTIL%20AL%20PROCESO%20LABORAL%20RESPECTO%20ALA%20PRUEBA%20TESTIMONIAL.pdf>
- Briceño, L. (2018). Sentencia interlocutoria del Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/03680-2018-AA%20Interlocutoria.pdf>
- Briones, E. (2016). Jubilación: un derecho fundamental. <https://semanariouniversidad.com:https://semanariouniversidad.com/opinion/jubilacion-derecho-fundamental/>
- Bustamante, R. (2001). Derechos Fundamentales y Procesos Justo. ARA Editores. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R13402.pdf>
- Cabanellas (2011). Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y ciencias sociales (25ª Ed.). Recuperado el 12 de junio de 2017.
- Cajas, W. (2008). Código Civil y otras disposiciones legales (15 ed.). Editorial Rodhas.
- Cajas, W. (2011). Código Civil y otras disposiciones legales (17ª Ed.). Rodhas Rev de Investigación Científica en Ciencias Sociales, 1(1), 35–50. Obtenido de <file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/213-Texto%20del%20art%C3%ADculo-524-1-10-20190111.pdf>
- Cambio, I. (2018). Código Civil y otras disposiciones legales (15ª Ed.). RODHAS.

- Campos, W. (2017). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magíster S.A.C. Consultores Asociados.
file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/WBCL.ApuntesMIC.2017.ISBN.pdf
- Castillo, J., Luján, M. & Zavaleta, R. (2006). Razonamiento Judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. Ediciones ARA.
- Castillo, L. (2005). Los principios procesales en el Código Procesal Constitucional. En Castillo. Universidad de Piura.
- Castillo, J. (s/f). Funciones del deber de motivar las resoluciones judiciales.
- Cárdenas, C. (2018). La legitimación para obrar y los presupuestos del proceso. Legis.pe.
<https://lpderecho.pe/legitimacion-obrar-presupuestos-proceso-christian-cardenas-manrique/>
- Casas, R. (2018). El Despido Laboral en el Perú. <https://www.gestiopolis.com/el-despido-laboral-en-el-peru/>
- Cavani, R. (2017). Resolución Judicial. *Revistas Ius St Veritas*, 55.
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.007>
- Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Nuevo Mundo Investigadores & Consultores – Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de file:///C:/Users/GLORIA/Documents/816.pdf
- Código Procesal Civil (s/f).
- Código Civil (2014). La competencia. Juristas Editores E.I.R.L.
- Código Civil (2014). Actividad Procesal. En Código Procesal Civil. Juristas Editores E.I.R.L.
- Código Civil (2014). Título Preliminar. Juristas Editores E.I.R.L.
- Couture, E. (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. IB de F.
- Cusi, A. (2013). Proceso Abreviado. <https://andrescusi.blogspot.com/2013/09/proceso-abreviado-andres-cusi-arredondo.html>
- Cusi, A. (2013). Medios impugnatorios (Derecho Procesal Civil).
[https://andrescusi.blogspot.com: https://andrescusi.blogspot.com/2013/09/medios-impugnatorios-derecho-procesal.html](https://andrescusi.blogspot.com:https://andrescusi.blogspot.com/2013/09/medios-impugnatorios-derecho-procesal.html)
- Cusi, A. (2015). Impugnación de resoluciones judiciales en el Proceso Laboral.
- Custodio, C. (2020). Principios y derechos de la función jurisdiccional consagrados en la Constitución Política del Perú. Editorial Académica Española.
- Chanamé, R. (2009). Comentarios a la Constitución (4ª. Ed.). Juristas Editores.

- Chuquimarca, J. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura - Piura.
- Definición.de (2016). Expediente. <https://definicion.de:https://definicion.de/?s=expediente>.
- Definición.de (2016). Parámetro. <https://definicion.de:https://definicion.de/?s=parametro>.
- Diario El Peruano (2017). La Remuneración en la Legislación Peruana. Gaceta Laboral.
- Echandia, D. (1984). Teoría general del proceso, Tomo I: 180. Editorial Universidad, Buenos Aires.
- Empleo, M. (2020). Promoviendo el trabajo.
- Española, D. (2005). <https://www.wordreference.com/definicion/criterio%20razonado>.
- Farfán, R. (2020). El contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado ¿Una alternativa para el reinicio de las actividades económicas empresariales? <https://lpderecho.pe/contrato-sujeto-modalidad-necesidad-mercado-alternativa-reinicio-actividades-economicas-empresariales/>
- Figuroa, E. (2010). Calidad y Redacción Judicial. <https://edwinfiguroag.wordpress.com/2010/08/25/calidad-y-redaccion-judicial/>
- Fundación BBVA (2016). Expediente. <https://www.fbbva.es/diccionario/expediente/>
- Gaceta Jurídica (2006). La constitución comentada. Obra colectiva escrito por 117 autores, destacados del país. Tomo II (1ª. Ed.). El Búho.
- Gobierno del Perú (2019). Trabajadores del sector público deben recibir gratificaciones y aguinaldos. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1372497/Informe%20T%C3%A9cnico%201141-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Gozaini, O. (1996). Teoría General del Derecho Procesal. I. Ediar S.A. Editora.
- Gómez, C. (2004). Teoría General del Proceso. (10ª Ed.). Oxford University Press.
- González, G. (2003). Lógica Jurídica. (1ª. Ed.). Universidad de Costa Rica.
- González, R. (2011). El Principio Fundamental de Acción. Nuevo Paradigma de la Ciencia Procesal.<file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/Dialnet-ElPrincipioFundamentalDeAccionNuevoParadigmaDeLaCi-3700455.pdf>
- González, J. (2014). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. Revista chilena de Derecho, 33(1), 93-107. <https://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v33n1/art06.pdf>
- Guías Jurídicas (s/f). Guías Jurídicas. <https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Inicio.aspx>

- Gurría, A. (2017). Hacia un México más fuerte e incluyente avances y desafíos de las reformas. OECD. <https://www.oecd.org/about/publishing/better-policies-series/Better-policy-series-Mexico-dec-2017-ES.pdf>
- Gutiérrez, W. (2014). La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrito por 117 autores destacados del país Tomo II. Gaceta Jurídica S.A. <https://andrescusi.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/03/constittucion-politica-comentada-gaceta-juridica-tomo-ii.pdf>
- Gutiérrez, W. (2015). La justicia en el Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- Gutiérrez, S. (2018). Casación 4253-2016. Legis.pe.
- Gutiérrez, B., Larena, B., Monje, B. y Blanco, L. (2018). La sentencia. <https://libros-revistas-derecho.vlex.es>: <https://librosrevistas-derecho.vlex.es/vid/sentencia-39108912>
- Hernández-Sampieri, R. (2006). Formulación de hipótesis en metodología de la investigación. Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª Ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, F. (2011). Que son las hipótesis. <https://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/08/que-son-las-hipotesis-segun-hernandez.html>
- Hernández, L. (2023). Tipos de Pensión en el Perú: ¿Qué modalidades existen? <https://www.rankia.pe/blog/sistema-privado-pensiones/2146622-tipos-pension-peru-que-modalidades-existen>
- Herrera, L. (2014). La calidad en el Sistema de Administración de Justicia. Universidad ESAN. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/migration-files/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>
- Hinostroza, A. (2004). Sujetos del Proceso Civil. Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2010). Proceso administrativo. Grijley.
- Iglesias, S. (2015). La sentencia en el Proceso Civil. Dykinson
- Instituto Chileno de Derecho. (2018). Medición de calidad de la justicia. Opinión. Obtenido de <https://www.ichdp.cl/medicion-de-calidad-de-la-justicia/>
- Jiménez (2017). Problemas y soluciones laborales. (1ª. Ed.). Gaceta Jurídica.
- Landa, C. (2012). Derecho fundamental al Debido Proceso y a la Tutela Jurisdiccional. Universidad Católica del Perú.

- [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C0C8578C81370C4005257BA600724852/\\$FILE/con_art12.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C0C8578C81370C4005257BA600724852/$FILE/con_art12.pdf)
- Lay, C. (2019). Trabajadores del sector público deben recibir gratificaciones y aguinaldos. <http://lpderecho.pe>.
- Ledezma, M. (2015). Comentario al Código Procesal Civil. https://issuu.com/gacetaj/docs/comentarios_al_codigo_procesal_civil
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Organización Panamericana de la Salud
- Ley N° 30550 (5 de abril de 2017). Normas Legales. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-modifica-el-articulo-9-del-decreto-legislativo-1319-ley-n-30549-1505641-4>
- Ley N° 28439 (23 de diciembre de 2004). Diario de los debates. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatividad_alimentos/I_Ley_28439.pdf
- Lex (2016). Pautas básicas para solicitar el pago de beneficios sociales. Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/pautas-basicas-para-solicitar-el-pago-de-beneficios-sociales-legis-pe/>
- Lily, K. (2018). La filosofía de la causalidad de los contratos temporales y de la estabilidad en el empleo. LP Pasión por el Derecho.
- Liza, L. (2022). Importancia de la motivación de las resoluciones. Revista Oficial del Poder Judicial, 14(18), 610. DOI: 10.35292/ropj.v14i18.610.
- Lopez, M. (2013). Los presupuestos Procesales y la Tutela Judicial Efectiva. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Llancari, S. (2010). Derecho Procesal Civil: La Demanda y sus Efectos Jurídicos. Revista Jurídica “Docentia et Investigatio”, 12(1), 113-126. <file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/admOjs,+10259-35861-1-CE.pdf>
- Machicado. (2009). Apuntes Jurídicos. Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/>
- Marcone, M. (1995). Indígenas e inmigrantes durante la República aristocrática: <https://www.google.com/search?q=Marcone%2C+M.+1995.+Ind%C3%ADgenas>

- +e+inmigrantes+durante+la+Rep%C3%BAblica+aristocr%C3%A1tica&rlz=1C1A
LOY_esPE954PE954&oq
- Márquez, F. (s/f). Derecho Procesal Civil en línea.
<http://derechoprosalcivilenlinea.blogspot.com/p/apuntes-de-clase.html>
- Matheus, C. (s/f). Sobre la función y objeto de la prueba. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6544>
- Mejía, J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277-299.
<file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/admOjs,+6928-24328-1-CE.pdf>
- Mendoza, M. (2019). La Asignación Familiar y su incidencia en el pago de beneficios laborales. *Actividad Laboral*.
- Mendoza, F. (2020). Principio de contradicción y preclusión.
<https://lpderecho.pe/principio-de-contradiccion-y-preclusion-por-francisco-celis-mendoza-ayma/>
- Ministerio de Fomento (s/f). Calidad (nivel 1).
- Misabogados (2016). 5 principios básicos de la seguridad social.
<https://www.misabogados.com.co/blog/5-principios-basicos-de-la-seguridad-social>
- Miyagusuku, J. (2003). Modificación de condiciones de trabajo entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho & Sociedad*, (21).
<file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/17368-Texto%20del%20art%C3%ADculo-68940-1-10-20170502.pdf>
- Monrroy, J. (1993). Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. *Ius Et Veritas*.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15354/15809>
- Monrroy, J. (1993). Los principios procesales en el Código Procesal. *THEMIS Revista de Derecho*, (25), 35-48. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11057>
- Montilla, J. (2008). La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda. *Cuestiones Jurídicas*, 2(2), 89-110. Universidad Rafael Urdaneta.
<https://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>
- Montoya, L. (2018). La Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú. *Boletín Informativo Laboral* N° 82. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2018/boletin-no-82/>

- Muñoz, D. (2014). Constructores propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación – grupo B – Semestre 2014-I sede Central. ULADECH Católica.
- Navarro, J. (2016). Parámetro. <https://significado.com/parametro/>
- Núñez, S. (2016). Medios Impugnatorios en el Nuevo Proceso Laboral. Academia de la Magistratura.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis (3a ed.). Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Obando, V. (2013). La valoración de la prueba. Jurídica. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+1%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>
- Obregón, L. (2018). La Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú. Boletín Informativo Laboral N° 82, octubre 2018.
- Orrego, J. (s/f). Teoría de la Prueba. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f79058004678c1b1a1ece793776efd47/Teor%C3%ADa+de+la+prueba.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f79058004678c1b1a1ece793776efd47>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Promoviendo el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf
- Osorio, M. & Cabanellas, G. (2011). Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y ciencias sociales (25 ed.). Heliasta.
- Ovalle, J. (2013). Derecho Procesal Civil. (10ª Ed.). Oxford University Press
- Pacheco, G. (2014). Pleno Jurisdiccional Distrital de Familia. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Pleno-Jurisdiccional-Distrital-Familia-Lima-2014-Legis.pe_.pdf
- Paniagua, P. (2018). La Administración de Justicia en España. Segunda Época.
- Paredes, G. (2017). Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/(o indemnización u otros beneficios económicos, en el Expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito Judicial de Tumbes.

- Paredes, S., & Mamani, E. (2017). Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del Régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016 [Tesis de Grado]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Pérez, J. (s/f). La motivación de las decisiones tomadas por cualquier autoridad pública. Derecho y Cambio Social. file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/Dialnet-LaMotivacionDeLasDecisionesTomadasPorCualquierAuto-5496561.pdf
- Plaza, O. (2001). Perú: actores y escenarios al inicio del nuevo milenio. Pontificia Universidad Católica Perú.
file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/PERU%20ACTORES%20Y%20ESCENARIOS%20OCR.pdf
- Podetti, R. (2020). Lecturas Contemporáneas de José Enrique Rodó. Edición Kindle.
- Porcel, R. (2019). Argentina: la administración de Justicia, en su hora más oscura.
<https://www.elojodigital.com/contenido/17722-argentina-la-administracion-de-justicia-en-su-hora-mas-oscura>
- Prado, R. & Zegarra, F. (2017). La tutela jurisdiccional efectiva en el proceso contencioso administrativo peruano: principales problemas y posibles soluciones. Derecho & Sociedad, (61), 1-44.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/28436>
- Paredes, A. (s/f). Principios del Código Procesal Civil Peruano.
<https://www.geocities.ws/cindeunsch/doc/public/Artur01.pdf>
- Prieto, A., Ávila, S., Castrillón, X., Gutiérrez, E., Mantilla, M. (2006). Akayesu: el primer juicio internacional por genocidio. Revista Colombiana, (9), 505-516.
- Priori, G. (s/f). Pleno Jurisdiccional distrital de los Juzgados de Paz Letrado de Lima.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1811cc0049de13be8c37de3622785e60/Conclusiones+Pleno+Paz+Letrado.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1811cc0049de13be8c37de3622785e60>
- Pulla (2016). El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección. Universidad de Cuenca Facultad de Jurisprudencia.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25236/1/tesis.pdf>
- Quintanilla, M. (2007). El derecho de audiencia en la doctrina legal del Consejo de Estado. Dykinson.

- Quispe, L. (2016). La Jornada de Trabajo del Contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano. Universidad Andina del Cusco.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/646/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Quiroga, A. (s/f). La administración de justicia en el Perú: la relación del sistema interno con el sistema interamericano de protección de derechos humanos.
<http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/10893>
- Raffino, M. (2019). Normas Jurídicas en el Derecho Laboral. Obtenido de
<https://concepto.de/derecho-laboral/>
- Ramírez, L. (2005). Principios generales que rigen la actividad probatoria.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/eae599004678b1dd9f87df93776efd47/Principios+generales+que+rigen+la+actividad+probatoria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=eae599004678b1dd9f87df93776efd47>
- Ramos, J. (2013). El abogado en el proceso civil. <https://institutorambell2.blogspot.com/2013/07/el-abogado-en-el-proceso-civil.html>
- Ramos, J. (s/f). Medios impugnatorios en el proceso civil.
- Real Académica (2009). Diccionario de la Lengua Española (22^a. Ed.).
- Reyna, D. (2017). La oralidad en el Proceso Civil Peruano. Universidad de Piura.
<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a36457ce-1871-4289-94cc-0b1e8352863b/content>
- Rioja, A. (2009). El Proceso Civil. <https://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=6699>
- Rioja, B. (2009). Los puntos controvertidos en el Proceso Civil.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/los-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil/>
- Rioja, A. (2017). ¿Cuáles son los principios procesales que regula nuestro sistema procesal civil? <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-principios-procesales-regula-sistema-procesal-civil/>
- Rodríguez, L. (1995). La prueba en el proceso civil (1^a. Ed.). Marsol.
- Rodríguez, E. (s/f). Proceso Único de Ejecución.
- Rubio, M. (2005). La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. PUCP.

- Rumany, J. (2018). La Motivación de la Sentencia.
<https://repository.cafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5456/LA%20MOTIVACI%C3%93N%20DE%20LA%20SENTENCIA.pdf?sequence=2>
- Ruidias, J. (2016). Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura - Piura, 2016.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/440/BENEFICIOS-SOCIALES_RUIDIAS_CHUQUIMARCA_JUNIOR_ANTHONY.pdf?sequence=1
- Sagástegui, P. (2003). Exégesis y sistemática del Código Procesal Civil. Toma II (1ª. Ed.). Grijley.
- Sánchez, L. (s/f). El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y/o Debdo Proceso I.
https://historico.pj.gob.pe/cortesuperior/Piura/documentos/ART_CSJ_PIURA_TUTELA_120907.pdf
- Sebastián, M. (2007). Derecho probatorio: parte general.
<https://books.google.com.pe/books?id=eqJe5HAVQbUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Schiele, C. (s/f). La jurisprudencia como fuente del derecho: el papel de la jurisprudencia.
 file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/Dialnet-LaJurisprudenciaComoFuenteDelDerecho-3273547%20(1).pdf
- Scioscioli, S. (2016). La educación básica como derecho fundamental: implicancias y alcances
/1497/ACCIONBENEFICIOS_SILUPU_VALLADARES_LISBETH_BERTILA.pdf?sequence=1
- Taruffo, M. (2014). La motivación de la sentencia civil.
<http://www.te.gob.mx/documentacion/publicaciones/libros/motivacion.pdf>
- Temas de derecho (2012). <https://temasdederecho.wordpress.com/2012/06/02/el-documento/>
- Temas de derecho (2018). El documento público y el documento privado.
<https://temasdederecho.wordpress.com/>
<https://temasdederecho.wordpress.com/2012/06/02/el-documento/>
- Ticona, V. (s/f). El debido proceso y la demanda civil. Rodhas.

- Tirado, J. (2018). Los Beneficios Sociales de los trabajadores bajo el Régimen 728 de las Municipalidades del Perú: Caso Municipalidad Distrital de la Esperanza. Universidad Los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3385/OBREROS_NORMATIVA_TIRADO_PRIETO_JOHANNA_KATHERINNE.pdf?sequence=1&cisAltowed=y
- Toyama y Vinaea (2015). Guía Laboral (7ª. Ed.). Gaceta Jurídica.
- ULADECH (2020). Derecho Público y Privado, aprobado mediante Resolución N° 0535-2020.CU-ULADECH Católica.
- Valderrama, S. (s/f). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica (1ª. Ed.). Editorial San Marcos.
- Valenzuela, R. (2020). El contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado ¿Una alternativa para el reinicio de las actividades económicas empresariales? <https://lpderecho.pe/contrato-sujeto-modalidad-necesidad-mercado-alternativa-reinicio-actividades-economicas-empresariales/>
- Varela, F. (2020). La protección legal y jurisprudencial de la remuneración y los beneficios sociales. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/la-proteccion-legal-y-jurisprudencial-de-la-remuneracion-y-los-beneficios-sociales/>
- Vásquez, A. (2009). La Jurisprudencia como Fuente del Derechos. Estudio Aníbal Torres Abogados.
- Vásquez, M. (2014). Temas actuales en derecho procesal y administración de justicia. U.D. Norte Ediciones.
- Velaochaga, E. (s/f). Temas de Derecho Procesal. En Derecho Procesal. <file:///C:/Users/GLORIA/Downloads/12949-Texto%20del%20art%C3%ADculo-51544-1-10-20150611.pdf>
- Verona (2020). Derecho laboral: la primacía de la realidad. Grupo Verona.
- Víctor, T. (2015). Motivación de la sentencia. Universidad Nacional de Arequipa.
- Villalobos, S. (2013). Administración de Justicia en el Perú, Ventajas y Dificultades. Revista Oficial del Poder Judicial 315.
- Vinatea & Toyama (2010). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Análisis Normativo. Gaceta Jurídica.
- Peyrano, J. (s/f). La carga de la prueba. En Escritos sobre diversos temas de Derecho Procesal.

Zavaleta, B. (s/f). Interés para Obrar. Integración Derecho Civil y Procesal Civil.
Zumaeta, P. (2008). Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales según; expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales según; expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Se determinará que la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, serán ambas de rango muy alta respectivamente en el expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Se determinará que la Calidad de la Sentencia de primera instancia en función a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive será de rango muy alta según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Se determinará que la calidad de la sentencia de segunda instancia en función a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive será de rango muy alta según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.</p>	<p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024</p> <p>Ambas son de rango muy alta, respectivamente</p>	<p>Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024</p>	<p>Tipo: Básico. Enfoque: Cualitativo Nivel: Descriptivo. Diseño: No experimental, Retrospectiva y transversal. Universo: Expedientes del Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente Muestra: Exp. N°00041-2014-0-1808-JR-FC-01 Técnica: Observación Instrumento: Guía de observación</p>

Anexo 2. Formato para validación de instrumentos de recolección de información

2.1. Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Ventura Ricce Yolanda mercedes

N° DNI / CE: 08612521..... Edad: 62 años

Teléfono / Celular: Cel:995771398.

Email: yolandaventuracicce@gmail.com

Título profesional:

ABOGADA

Grado Académico: Maestría: SI

Doctorado: ____

Especialidad:

Mención en Derecho Constitucional y Derechos Humanos

Institución que labora:

Empresa Exportadora DIDDU SAC.

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE JUDICIAL N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2024

Autor (es):

Autora: ARIAS RODRIGUEZ, ANTONIA

Programa Académico: Derecho



ANTONIA ARIAS RODRIGUEZ
DNI N° 04009571

2.2. Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Ventura Ricce, Yolanda Mercedes

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Arias Rodríguez, Antonia**, estudiante / egresado del programa académico de Derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi Proyecto se titula: “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 03733-2014-JP-LA-09, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2024” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

ANTONIA ARIAS RODRIGUEZ
DNI N° 04009571

Anexo 3. Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por Experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO:								
	Variable 1:	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1:	Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple	
1								
2								
	Dimensión 2:	x		x		x		
1								
2								
	Variable 2:							
	Dimensión 1:	x		x				
1								
2								
	Dimensión 2:	x		x		x		
1								
2								

* Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

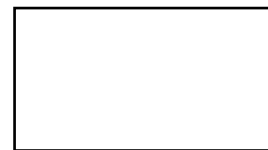
Recomendaciones: Seguir enriqueciendo con más información doctrinaria en el marco teórico.

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg. Ventura Ricce Yolanda Mercedes DNI: 08612521



Firma



Huella digital

Anexo 4. Evidencia empírica Sentencias de Primera Instancia y Segunda instancia

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

EXP.N° : 03733-2014-0-1801-JR-LA-09
DEMANDANTE : “A”
DEMANDADOS : “ B”
MATERIA : BENEFICIOS SOCIALES y OTRO
ESPECIALISTA : “M”

SENTENCIA N° 154-2016-9°JET

Resolución N° OCHO

Lima, veinticuatro de mayo del dos mil dieciséis

I. PARTE EXPOSITIVA:

Demanda: Aparece de autos que de fojas 16 a 24, subsanada a fojas 29, doña “A” interpone demanda contra la EMPRESA “B”; a fin de que se le pague la suma de S/. 25,875.91 por remuneraciones impagas, pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario; manifiesta que ingreso a trabajar el 05 de setiembre del 2005, según se acredita de la inspección de trabajo recaída en el expediente N° 30757-06-MTPE/2 y de las fotografías aparejadas con H.N.S.S.(Gerente General) en fecha 16 de diciembre del 2005, donde aparece a su lado y otra con dos trabajadores alrededor de un bus cama, teniendo el cargo de Secretaria y Asistente Administrativo, con jornada de trabajo de lunes a viernes en doble turno de 08:00 am a 14:00 pm y turno de noche de 19:30 a 23:30 horas, teniendo como su jefe inmediata a Patricia Salazar Ponce (Gerente Administrativo), siendo su jefe superior en calidad de titular Gerente el señor H.N.S.S. Señala que no se le entregaba boleta de pago ni recibo de pago, por tal los cálculos de las remuneraciones impagas, beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario pretendidos , se han efectuado conforme a la remuneración mínima vital; sin embargo, en prevalencia a los principios procesales de veracidad y al amparo del artículo 31 de la Ley N° 29497, el Juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si al compulsar con otros medios probatorios, comprueba que lo figurado en planillas o sueldo de la actora no es cierta, en función a los S/ 1,000.00 mensuales. Refiere que con fecha 11 de noviembre del 2013, en represalia a su reclamo por aumento de sueldo y vacaciones, fue

retirada de forma verbal por órdenes del Gerente, “H”, acreditando el hecho por ante la autoridad policial y ratificada en la verificación inspectiva de trabajo no desvirtuando la demandada la causal de despido u otra forma de extinción del vínculo laboral con la demandante. Manifiesta que se le adeuda la compensación por tiempo de servicios, vacaciones no remuneradas e indemnizatorias, gratificaciones, la indemnización por despido arbitrario, así como la entrega del Certificado de Trabajo. Ampara jurídicamente su demanda en la Constitución Política, Ley 26636, (Principio Supremo 003-97-TR, 001-96-TR y la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Audiencia de Conciliación y fijación de pretensiones materia de juicio: No se pudo promover la conciliación debido a que las partes mantuvieron sus posiciones, por lo que se procedió a precisar como pretensiones materia de juicio las siguientes: Reconocimiento del vínculo laboral por el periodo del 05 de setiembre del 2005 al 31 de octubre del 2008; pago de la remuneración impaga del 01 al 11 de noviembre del 2013; pago de una indemnización por despido arbitrario; pago de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria del 9% por el periodo demandado; pago de vacaciones dobles periodos 2008/2009 al 2012/2014 y la entrega del certificado de trabajo.

Contestación: La emplazada, EMPRESA “B”, contesta la demanda en los términos de su escrito ingresado con fecha 13 de octubre del 2015 de fojas 52 a 57, entregado en la audiencia de conciliación y subsanado con fecha 20 de octubre del 2015 que corre de fojas 109 a 111, en cuanto al fondo de la litis señala que algunos periodos de la compensación por tiempo de servicios le fueron pagadas directamente el actor, es por ello que no reclama los periodos del 01 de mayo del 2009 al 30 de octubre del 2009; del 01 de noviembre del 2009 al 30 de abril del 2010 y del 01 de mayo del 2010 al 30 de octubre del 2010; del mismo modo, tampoco reclama el pago de vacaciones por el periodo anterior al 2008; a su vez, tampoco con precisar el procedimiento empleado para el cálculo de dichas gratificaciones para cada periodo. Señala que la demandante solicita el reconocimiento de la relación laboral de dichos periodos pero no precisa cual habría sido la labor que ha desempeñado en ese periodo, con el carácter de permanente, subordinado y sujeto a una determinada remuneración; debiéndose tener presente que en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha 10 de noviembre de 2013 el representante de la empresa reconoce haber contratado a la demandante, aproximadamente en el año 2007 como anfitriona, pero no contaba una jornada y horario

permanente, pues la labor que hacía era esporádicamente, y a cambio recibía una propina . Manifiesta que si bien es cierto reconoce no haber depositado la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en una institución bancaria como lo dispone la ley, esto no significa que no hayan cumplido con el pago, sino que lo realizó directamente con la interesada por la confianza que existía en esa época; en cuanto al concepto de gratificaciones se le adeuda julio de 2008; respecto de vacaciones se le adeuda las que corresponden a los años 2008/ 2009 y 2012/ 2013; en cuanto a la compensación de tiempo de servicios se le adeuda los periodos semestrales del 2008. Con respecto al despido arbitrario señala que no ha sido despedida, pues la propia demandante quien no ha querido continuar laborando porque no le convenía la remuneración que estaba percibiendo ya que la empresa no podía aumentarle por la situación económica que estaba atravesando, asimismo la empresa reconoce que le están adeudando la remuneración del mes de noviembre del 01 al 11 de noviembre del 2013.

Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la confrontación oral de las posiciones de las partes, luego de lo cual se pasó a la etapa de actuación probatoria, enunciándose los hechos que no necesitan de actuación probatoria, procediéndose a la admisión y posterior actuación de los medios probatorios, se requirió los alegatos finales a las partes, por lo que la causa se encuentra expedita para sentenciar.

II PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

SEGUNDO: De la carga de la prueba. Que, conforme lo dispone el artículo 23° de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y, esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, la causal de nulidad, el acto hostil o el daño alegado ; mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa de despido.

TERCERO: Del pedido de improcedencia de la demanda.

- II. La emplazada solicita se declare improcedente la demanda, al considerar que la parte actora no levanto satisfactoriamente las observaciones efectuadas por el juzgado mediante la resolución uno.
- III. Revisados los autos se constata que efectivamente la demanda fue observada por la liquidación de los extremos económicos y la conexión de hechos con el petitorio, sin embargo, estas fueron aclaradas mediante el escrito de fecha 24 de marzo del 2014, al explicar la metodología utilizada para la liquidación de la CTS, asimismo, quedo aclarado el petitorio respecto del reconocimiento de vinculo periodo septiembre 2005 a octubre 2008, por lo que la demanda cumplió con los requisitos exigidos por el artículo 16 de la Ley 29497 y el articulo 424 del Código Procesal Civil.
- IV. Cabe agregar que en caso de que la demanda hubiera contenido extremos confusos o dudosos, correspondería a la parte emplazada deducir la excepción correspondiente, por lo que no siendo así, se confirma la suficiencia de la demanda, debiendo desestimarse dicho pedido.

CUARTO: De la tacha.

2.1 Conforme la norma procesal, la tacha contra documentos puede fundamentarse en la falsedad del documento, manifiesta ausencia de una formalidad esencial prescrita por ley o porque se compruebe la falsedad de la copia de un documento público.

2.2 En el caso de autos, la demandada formula tacha por falsedad contra el documento denominado Relación de personal presentado por la actora como anexo 1-B del escrito de demanda, en tanto que no señala la fecha en la que se habría redactado, ni se explica la forma en la que estaría formando parte del expediente de Inspección de Trabajo signado con el N° 30757-06-MTPE/2; estando que no desconoce la existencia de una relación laboral con la demandante desde el año 2008 hasta el año 2012; por lo que, no debe ser meritudo para resolver la controversia.

2.3 Cabe indicar que los documentos se pueden tachar por falsedad o nulidad conforme se desprende de lo dispuesto en los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; la unidad se relaciona con la forma o estructura de la expedición del documento, la que debe sustentarse en causales previstas por la ley, mientras que la falsedad debe estar

relacionada al aspecto material del documento, al aspecto externo de su contenido, como adulteraciones , enmendaduras o cambios, no en cuanto a la nulidad o falsedad de los actos contenidos en el documento, pues no debe confundirse el acto jurídico con el documento que sirve para probarlo, al estar a lo dispuesto por el artículo 225° del Código Civil.

2.4 Que, si bien la demandada invoca la falsedad del documento, sin embargo, de sus argumentos se aprecia que en realidad denuncia la falta de requisitos del documento por lo que estaría orientado a la nulidad del mismo.

2.5 Que, de la lectura de la documental de fojas 03, se aprecie que la misma es una copia certificada expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que contiene la relación de personal levantada por el Inspector de Trabajo Sr. Orlando Jiménez Peña en el Expediente 30757-06-MTPE/2, si bien el empleador desconoce su firma, ello se justifica en la medida que dicha relación no ha sido suscrita por el Gerente sino por uno de los trabajadores censados el Sr. C.B.O.

2.6 Finalmente, se ha de resaltar que las tres personas que aparecen en la mencionada relación se encuentran registradas en las planillas de pago adjuntadas por la emplazada, de allí que, al tratarse de un documento elaborado por un servidor público en cumplimiento de sus obligaciones, es que merece fe, en tanto no se haya demostrado que dicha actuación fue cuestionada en la vía administrativa o judicial y dejada sin efecto; en tal sentido, corresponde desestimar la tacha formulada.

QUINTO: Materia de la Controversia: El problema se circunscribe en principio determinar la fecha de ingreso de la actora, la causa de extinción del vínculo laboral, así como la procedencia de los beneficios peticionados.

SEXTO: Del contrato laboral: es el acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone, asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados,

conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral.

SEPTIMO: Del principio de primacía de la realidad: El principio de la primacía de la realidad enuncia que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato.

OCTAVO: De las modalidades formativas laborales.

8.1 Estos tipos de convenios tienen por finalidad complementar la formación recibida, con una adecuada experiencia práctica.

8.2 Dentro de las diversas modalidades formativas, encontramos a la práctica pre profesional, la cual busca brindar orientación, así como capacitación técnica y superiores, en las áreas que correspondan a su formación académica.

8.3 Según lo expresado por el representante legal de la demandada, reconoce haber mantenido un vínculo con la actora en calidad de practicante, realizando servicios de anfitriónaje (audiencia de juzgamiento 00: 16:15-00:19:10), por lo que corresponde analizar si se configura la modalidad formativa invocada.

8.4 Las normas en el derecho laboral tienen un carácter tuitivo o proteccionista del trabajador debido a la asimetría de las relaciones laborales; es por tal motivo que cuando se reúnen los elementos básicos del contrato de trabajo, se otorga la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado tal como lo recoge el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR. Por efecto de lo anterior, para la existencia de un convenio de prácticas profesionales, se exige que el mismo conste por escrito, tal como lo prescribe el artículo 13° de la Ley 28518, además del cumplimiento de las obligaciones impuestas en el mismo cuerpo normativo.

8.5 Que, a pesar de ser carga probatoria de la emplazada la existencia de los convenios de prácticas pre profesionales con las formalidades de ley, es que esta no acredita en forma alguna la existencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito, la capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario, pago de la subvención, seguros, etc., ni ningún otro requisito previsto por ley antes citada.

8.6 Por el contrario, la actora acredita la prestación de servicios prestada tanto con la relación de personal levantada por la autoridad inspectiva, como también con las dos fotografías (una de ellas fechada el 16 de diciembre del 2005) donde se aprecia a la actora portando el uniforme de la empresa, junto al Gerente General de la demandada, así como otros trabajadores, exhibiendo los vehículos (bus cama) de transporte provincial que constituye precisamente el giro principal de la emplazada.

8.7 En atención a lo anterior, es que se demuestra la desnaturalización de las supuestas prácticas de la actora, conforme a lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley 28518 Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, así:

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito...
2. Incluir formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.

NOVENO: De la relación laboral.

9.1 Habiéndose acreditado la desnaturalización las practicas invocadas por la emplazada, se tiene entonces que la actora ha laborado desde el 05 de septiembre del 2005.

9.2 En cuanto, a la fecha de cese, esta se encuentra recogida en el acta de verificación de despido arbitrario, el día 11 de noviembre del 2013.

9.3. Respecto a la remuneración percibida, si bien la actora sostiene que la misma ascendió a S/. 1000.00 sin embargo, se aprecia de las planillas de pago que se registra está en la suma de S/ 750.00. Si bien la empleadora ha reconocido haber otorgado la suma de S/ 200.00 por el concepto de movilidad durante la diligencia inspectiva de fojas 07-11, mas no es posible

determinar su frecuencia ni antigüedad; en todo caso, de acuerdo con lo previsto por el artículo 19 del Decreto Supremo 001-97-TR no se consideran remuneraciones computables, entre otros.“ El valor del transporte , siempre que este supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado; “por lo que la misma reúne estas condiciones, dado que constituye un importe razonable destinado al traslado del prestador del servicio (S/. 7.50 aproximadamente por día), con lo cual se determina como remuneración mensual ultima la suma de S/. 750.00.

DECIMO: De los beneficios sociales reclamados. Gratificaciones Legales.

10.1 De conformidad con lo dispuesto por la Ley 27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio como mínimo un mes en el semestre correspondiente y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirlo en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados.

De la Bonificación Extraordinaria de la Ley 29351.

10.2 Conforme lo regulo el artículo 3° de la Ley 29351 “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.”

10.3 Que, la demandada no acredita el pago de este beneficio durante el periodo reclamado; ya que, si bien se adjuntaron las planillas de pago, mas este documento solo demuestra la provisión no así el abono de dichos conceptos, por lo que corresponde atender el extremo demandado.

10.4 Para efectuar la liquidación se toma la remuneración histórica así:

Periodo	Tiempo	Remuneración	Gratificación	Bonificación	Total
Jul-11	06	600.	600	54	654
Dic-11	06	675.	675	60	735
Jul-12	06	750.	750	67	817
Dic- 12	06	750.	750	67	817

Jul- 13	06	750.	750	67	817
Dic- 13	04	750.	500	45	545
Total, S/.				362.	4,387

De las vacaciones.

10.5 Las vacaciones constituyen el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo.

10.6 El artículo 23 del Decreto Legislativo 713 precisa que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

10.7 No habiendo cumplido la empleada con acreditar el pago ni el goce del descanso vacacional durante el periodo reclamado, es que resulta procedente acoger dicho extremo.

10.8 Se liquidan las mismas considerando la remuneración percibida de S/ 750.00 y el periodo laborado, así:

Periodo	Tiempo	Rem.	Vacaciones	Indem	T
2008-2009	01A	750.00	750.00	750.00	1,500.00
2009-2010	01A	750.00	750.00	750.00	1,500.00
2010-2011	01A	750.00	750.00	750.00	1,500.00
2011-2012	01A	750.00	750.00	750.00	1,500.00
2012-2013	01A	750.00	750.00		750.00
Truncas	02M07D	750.00	139.58		139.58
Total, S/.					6,889.58

De la compensación por tiempo de servicios.

10.9 De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. La demandada no ha acreditado el cumplimiento del pago ni de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios según lo dispone el Decreto Supremo 001-97-TR, por tanto, debe establecerse el monto correspondiente por cada depósito durante el periodo laborado.

10.10 Se practica la liquidación considerando las remuneraciones, las gratificaciones proyectadas precedentemente, así como el tiempo de servicios efectivamente prestado, así:

Periodo	Tiempo	Rem. Mes de	Rem. Mensual	Prom. Gratific.	Rem.	Dep.
05/09/05	56	oct-05	460.00		460.00	71.56
01/11/05	180	abr-06	500.00	38.33	538.33	269.17
01/05/06	180	Oct-06	500.00	83.33	538.33	291.67
01/11/06	180	Abr-07	500.00	83.33	538.33	291.67
01/05/07	180	Oct-07	530.00	83.33	613.33	306.67
01/11/07	180	Abr-08	550.00	88.33	638.33	319.17
01/05/08	180	Oct-08	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/08	180	Abr-09	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/09	180	Oct-09	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/09	180	Abr-10	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/10	180	Oct-10	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/10	180	Abr-11	600.00	91.67	691.67	345.83
01/05/11	180	Oct-11	675.00	100.00	775.00	387.50
01/11/11	180	Abr-12	675.00	112.50	787.50	393.75
01/05/12	180	Oct-12	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/12	180	Abr-13	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/13	180	Oct-13	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/13	11	Nov-13	750.00		750.00	22.92
Total, S/. 5,616,56						

DECIMO PRIMERO: De las remuneraciones insolutas.

11.1 El Decreto Supremo N°003-97-TR define a la remuneración como el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición, siendo que constitucionalmente se preceptúa que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución.

11.2 La accionante peticiona el pago de remuneraciones por los días laborados durante el mes de noviembre de 2013, al respecto la emplazada ha reconocido dicho adeudo por lo que corresponde atender el extremo demandado.

11.3 Para determinar la acreencia se tiene en cuenta de que la accionante presto sus servicios hasta el 11 de noviembre del 2013 tal como ha sido aceptado por ambas partes durante la diligencia inspectiva, por lo tanto, son 11 los días adeudados. En cuanto al importe adeudado se toma la parte proporcional de la remuneración mensual $(750/30 \times 11)$ S/. 250.00, por otro lado, dado que la emplazada reconoce abonar mensualmente S/. 200.00 por movilidad, teniendo en consideración que en dicho lapso se generan nueve días laborables se calcula su proporcional $(200/26 \times 9)$ S/. 69.23, sumados se determina el adeudo por remuneraciones insolutas de noviembre 2013 en S/. 294.23.

DECIMO SEGUNDO: Del despido.

12.1 Según nuestro ordenamiento jurídico el despido por causa justa solo puede estar relacionado con la conducta o con la capacidad del trabajador, así el artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR precisa cuales son las faltas graves en que puede incurrir el trabajador, mientras que el artículo 22° precisa que para el despido de un trabajador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, correspondiendo la demostración de la causa al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido, finalmente el artículo 31° de la misma norma precisa el procedimiento previo que debe hacer el empleador a fin de despedir a su trabajador por la comisión de falta grave.

12.2 Conforme lo establece el Decreto Supremo 003-97-TR, en su artículo 37°, ni el despido, ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

12.3 A través de la Constatación Policial de fojas 06, se aprecia que la emplazada señala que...la Srta. No fue despedida, sola se fue del trabajo..., en similares términos se recoge la

versión del empleador durante la diligencia inspectiva de fojas 07-11; sin embargo, de la revisión de los autos no obra instrumental alguna relacionada al procedimiento a seguir en los casos referidos al abandono al puesto de trabajo por lo que dicha afirmación debe ser desestimada; con lo que se demuestra que la verdadera razón de la extinción del vínculo laboral obedeció a la decisión unilateral de la emplazada de impedir el ingreso del trabajador al centro de labores.

12.4 El artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR precisa cuales son las causas de extinción del contrato de trabajo, comprendiendo en su inciso h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley; procedimiento al que pudo acogerse la empleadora, sin embargo, al no haber obrado así y no habiéndose acreditado en autos el cumplimiento del trámite previsto en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo 003-97-TR así como la causa justificada del despido a pesar de haber superado el periodo de prueba, se determina que la ex empleadora ha procedido a efectuar un despido encausado en contra de la actora.

12.5 La Constitución Política del Perú en su artículo 27° otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, por tal motivo, nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sanciona aquel despido que no esté relacionado con la conducta o con la capacidad del trabajador.

12.6 El artículo 38° del Decreto Supremo 003-97-TR dispone que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, en tanto que las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos.

12.7 Para la liquidación se toma como base de cálculo la remuneración asignada de S/ 750.00 y el tiempo de servicios prestados, por lo que, en función a ello, se aprecia que le corresponde el tope de doce remuneraciones, es decir S/. 9,000.00 (750 x 12).

DECIMO TERCERO: Del certificado de trabajo.

13.1 Una vez extinguido el contrato de trabajo, el empleador se encuentra obligado, dentro de las cuarenta y ocho horas, a entregar un certificado al trabajador en el que se indique su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas, de acuerdo con la tercera de las

Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

13.2 Según se observa, la demandada no otorgó el certificado de trabajo a la demandante, por lo tanto, se justifica disponer su entrega, debiendo ampararse este extremo de la demanda.

DECIMO CUARTO: De la facultad de fallo ultrapetita. - Que, considerando el carácter irrenunciable y de conformidad con el artículo 33° de la Ley 29497, si el Juzgador advierte error en el cálculo de las sumas demandadas, puede ordenar el pago de importes mayores aplicando debidamente la norma legal.

DECIMO QUINTO: Intereses: Conforme a lo dispuesto por el artículo tercero de la Ley 25920, corresponde el pago de intereses legales a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

DECIMO SEXTO: Costas y Costos: De conformidad con lo establecido por el artículo 412° del Código Adjetivo, el reembolso de las costas y costos del proceso son de cargo de la parte vencida.

PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas, administrando Justicia a nombre de la Nación, FALLO: Declarando INFUNDADA la tacha planteada por la emplazada y FUNDADA la demanda interpuesta por “A” interpone demanda contra EMPRESA “B”.; sobre reconocimiento de vínculo laboral; RECONOZCO la existencia de una relación laboral a partir del 05 de septiembre de 2005 al 11 de noviembre del 2013 y, DECLARO: Arbitrario el despido del que ha sido objeto la actora y en consecuencia, DISPONGO que la demandada abone al demandante, consentida que quede la presente, la suma total de VEINTITRES MIL CIENTO OCHENTISIETE CON 62/100 SOLES (S/ 26,187.62), por los siguientes conceptos: S/. 4387.25 por gratificaciones y bonificación de Essalud, S/ 6889.58 por vacaciones, S/.5616.56 como Compensación por Tiempo de Servicios, S/. 4387.25 por gratificaciones y bonificación de Essalud, S/. 6889.58 por vacaciones, S/. 5616.56 como Compensación por Tiempo de Servicios, S/. 294.23 por remuneración insoluta y S/. 9000.00 como indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y financieros que serán calculados en ejecución de sentencia, asimismo cumpla con hacer entrega del certificado de trabajo a la actora, con costos y costas. TOMASE RAZON Y HAGASE SABER. –

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Expediente N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09

S.S.:

Y.I

U.M.

SUMILLA: Se reconoce el vínculo laboral con la recurrente desde el 05 de setiembre de 2005 el cual se extrae del Registro de Trabajadores del Ministerio de Trabajo se ha constatado el ingreso de trabajo de la demandante, documento del cual no se ha acreditado su invalidez. Asimismo, se ordena el pago de indemnización por despido arbitrario, toda vez que la emplazada no ha cumplido con acreditar el abandono de trabajo de la emplazada.

SENTENCIA DE VISTA

Lima, veintiuno de junio de dos mil diecisiete. –

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa e interviniendo como Juez Superior ponente el señor “Y”; esta Sala Laboral emite la presente resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

1.1 Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia la SENTENCIA N° 154-2016-9° JET contenida en la Resolución N° 08 de fecha 24 de mayo del 2016, inserta en el expediente en los folios 121 a 131, que resuelve declarar: “ Declarando INFUNDADA la tacha planteada por la emplazada y FUNDADA la demanda interpuesta por “A” interpone demanda contra EMPRESA “B”.; sobre reconocimiento de vínculo laboral; en consecuencia RECONOCE la existencia de una relación laboral a partir del 05 de septiembre de 2005 al 11 de noviembre del 2013, desnaturalizando un contrato de practica preprofesional de la actora, sin embargo no existe medio probatorio que acredite el vínculo laboral desde el 05 de setiembre del 2005, reconociendo solo desde el 01 de noviembre del 2008, conforme a sus registro de planilla,

siendo además que nunca ha reconocido que la actora haya realizado prácticas preprofesionales.

La emplazada señala que el pago de Beneficios Sociales se efectuó de forma directa y que por la confianza no se hacía firmar el cargo de recepción, lo cual se evidencia en que la demandante percibía ingresos por la suma de S/ 2,200.00 Soles, respondiendo dicho monto al pago de los beneficios sociales, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones y vacaciones.

La emplazada señala el A Quo al reconocer la indemnización por despido arbitrario, toda vez que conforme el Acta Policial de fecha 13 de noviembre del 2013 y el Acta de Verificación de Despido Arbitrio del 19 de noviembre del mismo año se evidencia que la actora cometió abandono de trabajo, por cuanto su solicitud de salario no fue atendida.

PARTE CONSIDERATIVA

UNO: De conformidad con el artículo 370º, in fine, del código procesal civil, aplicable supletoriamente, -que recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum-*, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a este y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Motivación de resoluciones judiciales

DOS: El deber de la debida motivación “no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenoriza, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso, sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al Juez (...) corresponde resolver.

TRES: En torno al Derecho fundamental a la motivación de las resoluciones judiciales, debemos tener presente como explícita Olsen A. Guirardi, la motivación de las sentencias como vicio procesal, tiene dos manifestaciones ; por un lado se ubica la falta de motivación y por el otro la defectuosa motivación la cual, a su vez, se divide en tres agravios procesales: el de la motivación aparente, en el de la motivación insuficiente y el de la motivación defectuosa en sentido estricto (Razonamiento Judicial, Olsen A. Guirardi, Academia de la Magistratura, Lima- Perú, 1997 Pag 129 y siguientes).

CUATRO: En cuanto al derecho procesal constitucional a la motivación de las sentencias contenido en el derecho fundamental a un debido proceso, el Tribunal Constitucional , en el fundamento 10 de la sentencia de fecha 27 de junio de 2011, recaída en el Expediente STC N° 01807-2011-PA/TC, ha establecido que: “ debe tenerse presente que en todo Estado Constitucional y democrático de derecho, la motivación debida de las decisiones de las entidades públicas- sean o no de carácter jurisdiccional – es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional.

CINCO: De lo expuesto precedentemente , se colige que con la emisión de la resolución materia de impugnación, se ha respetado el derecho al debido proceso, a la motivación de las resoluciones judiciales y a la tutela jurisdiccional efectiva; y, además de ello, se corrobora que la parte apelante solo ha detallado de forma concreta el sentido de sus agravios, pues hace mención de forma genérica sin ningún desarrollo previo; por lo que se concluye que la A quo no ha vulnerado ningún derecho fundamental que consagra la Constitución Política vigente; lo cual se desestima el extremo de este agravio expuesta por la parte apelante.

Respecto a la fecha de ingreso y el vínculo laboral

SEIS: Que, al respecto la emplazada señala que la fecha de ingreso se produjo el 01 de noviembre del 2008, desconociendo todo el vínculo previo, aun mas señala que la demandante nunca fue contratada bajo practica preprofesionales desde el 05 de setiembre 2005, no habiendo medio probatorio que lo acredite; al respecto se observa del escrito de contestación

de demanda que la emplazada señala en el punto 2 que contrato a la demandante, aproximadamente en el año 2007 como anfitriona, no contando con una jornada y horario de permanente” acreditándose la prestación de servicios por parte de la emplazada previo a fecha consignada por la emplazada en los libros de planilla , asimismo obra en autos a fojas 03 de documento denominado Relación de Personal correspondiente al Expediente N° 30757-06-MTPE, siendo que la tacha interpuesta, contra dicho documento, ha sido declarada infundada, sin que la emplazada haya interpuesto recurso de apelación, en cuanto a este extremo, quedando sentada la validez de dicho documento, de donde se observa que el inspector del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo verifica que la demandante tiene por fecha de inicio de sus labores el 05 de setiembre del 2005, por lo que no corresponde ampara el agravio invocado por la emplazada, debiendo confirmarse la demanda en cuanto a dicho extremo.

Respecto al pago de beneficios sociales

SIETE: En cuanto a este extremo la emplazada señala el pago de Beneficios Sociales se efectuó de forma directa y que por la confianza no se hacía firmar el cargo de recepción, lo cual se evidencia en que la demandante percibía ingresos por la suma de S/ 2,200.00 Soles, respondiendo dicho monto, al pago de los beneficios sociales; al respecto se debe señalar, no obra en autos medios probatorios que acrediten que la demandante haya percibido dicho monto, y siendo que de conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 23.4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 que señala (...) incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: el pago, el cumplimiento de las normas laborales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales (...), la emplazada no ha cumplido con acreditar el pago de los beneficios sociales pretendidos por la demandante, por lo que no corresponda amparar dicho agravio, debiéndose confirmar la sentencia en cuanto a este extremo.

Respecto a la indemnización por despido arbitraria

OCHO: Al respecto la emplazada señala que el término de la relación laboral se produjo por abandono de la demandante, por cuanto su solicitud de aumento de salario no fue atendida, al respecto se debe tener presente que no obra en autos carta de Pre- Aviso o de Despido en la cual la emplazada haya imputado el abandono a la actora, y estando a que artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito

un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez; asimismo, el artículo 32 establece que el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese; el cese de la relación laboral obedece a un despido arbitrario, no correspondiendo amparar el agravio, debiendo confirmarse la sentencia en cuanto a este extremo.

II PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, el Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima,

HA RESUELTO:

CONFIRMAR la SENTENCIA N° 154-2016-9°JET contenida en la Resolución N° 08 de fecha 24 de mayo del 2016, que declaro INFUNDADA la tacha planteada por la emplazada y FUNDADA la demanda, declarando la existencia de una relación laboral a partir del 05 de septiembre del 2005 al 11 de noviembre del 2013 y la existencia del despido arbitrario, ORDENANDO que la demandada abone a la actora, la suma total de VEINTISEIS MIL CIENTO OCHENTISIETE CON 62/ 100 SOLES (S/. 26,187.62) por remuneración insolutas, gratificaciones, vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios e indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y financieros que serán calculados en ejecución de sentencia, asimismo cumpla con hacer entrega del certificado de trabajo a la actora, con costos y costas.

En los seguidos por “A” contra la EMPRESA “B” sobre pago de beneficios sociales e Indemnización por Despido Indirecto; y, lo devolvieron al Juzgado de origen. -

Notifíquese y Devuélvase.

Anexo 5: Cuadro de Operacionalización de la variable Calidad de Sentencia

Cuadro de Operacionalización de la variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

Objeto de estudio	Variable	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1.- El encabezamiento evidencia: fe individualizable de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, mención del juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2.- Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Sí cumple.</p> <p>3.- Evidencia la individualización de las partes: se individualiza el demandante, al demandado y el del tercero legítimo. Este último en los casos que hubiera en el proceso. Sí cumple.</p> <p>4.- Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidad que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación y aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado al momento de sentenciar. Su cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple.</p>
			Postura de las partes	<p>1.- Explica y evidencia congruencia con la pretensión demandante. Si cumple.</p> <p>2.- Explicita y evidencia congruencia con la pretensión demandada. Si cumple.</p> <p>3.- Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos factibles expuestos por las partes. Si cumple.</p> <p>4.- Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1.- Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados y las partes en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión (es). Si cumple.</p> <p>2.- Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios ni la prueba practicada. Se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se</p>

				<p>verificó los requisitos requeridos para su validez. Si cumple.</p> <p>3.- Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, el contenido evidencia completitud en la valoración, y o valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba para saber su significado. Si cumple.</p> <p>4.- Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual, el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder a vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
			Motivación del derecho	<p>1.- Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal, legitimidad, en cuanto ni contraviene a ninguna otra norma de sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2.- Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma según el juez). Si cumple.</p> <p>3.- Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una (s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4.- Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos, las normas que justifica la decisión. (El contenido evidencia que los nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1.- El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple</p> <p>2.- El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/ Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3.- El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones</p>

				<p>introducción y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4.- El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abuso del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
			Descripción de la decisión	<p>1.- El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2.- El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3.- El pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado, o la exoneración de sus obligaciones. Si cumple.</p> <p>4.- El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad. El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>

Cuadro de Operacionalización de la variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

Objeto de estudio	Variable	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1.- El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, mención al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2.- Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, ni consulta, los extremos a resolver. Sí cumple.</p> <p>3.- Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado y el del tercero legítimo. Este último en los casos que hubiera en el proceso. Sí cumple.</p> <p>4.- Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidad que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación y aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado al momento de sentenciar. Su cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Sí cumple.</p>
			Postura de las partes	<p>1.- Evidencia el objeto de la impugnación/ o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2.- Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/ & jurídicos que sustentan la impugnación/ o la consulta. Si cumple.</p> <p>3.- Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/ con quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4.- Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria o impugnante/ de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1.- Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente sin contradicciones, congruentes y concordantes con los allegados y las partes en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión (es). Si cumple.</p> <p>2.- Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios</p>

			<p>ni la prueba practicada. Se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez. Si cumple.</p> <p>3.- Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, el contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba para saber su significado. Si cumple.</p> <p>4.- Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual, el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder a vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
			<p>Motivación del derecho</p> <p>1.- Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal, legitimidad, en cuanto ni contraviene a ninguna otra norma de sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2.- Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma según el juez). Si cumple.</p> <p>3.- Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una (s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4.- Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos, las normas que justifica la decisión. (El contenido evidencia que los nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las norma que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
			<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1.- El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión/los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa). Si cumple</p> <p>2.- El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ la adhesión o la</p>

		PARTE RESOLUTIVA		<p>consulta (según corresponda) (Es completa). Si cumple.</p> <p>3.- El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducción y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.</p> <p>4.- El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abuso del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
			Descripción de la decisión	<p>1.- El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2.- El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3.- El pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación/la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple.</p> <p>4.- El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5.- Evidencia claridad. El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>

Anexo 6: Instrumento de Recolección de Datos

Lista de parámetros – civil y afines

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Civil (familia), Constitucional - (amparo) Contencioso administrativo y Laboral.

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple.**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple.**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple.**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícito que, **se** tiene a la vista un proceso regulan sin vicios procesales, sin nulidades, que **se** ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple.**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple.**

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple.**

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos tácticos expuestos por las Partes. **Si cumple.**

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se Resolverá. **Si cumple.**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.

(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple.**

2. Las razones evidencian la Habilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).

Si cumple.

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**

4. Las razones evidencian aplicación de las regías de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple.**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple.**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple.**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple.**

5. Evidencia **claridad** (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple.**

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/5a/vo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) **No cumple.**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple.**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple.**

5. Evidencia **claridad** (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión Planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple.**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple.**

5. Evidencia **claridad:** El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

1.- PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple.**

2. Evidencia el asunto ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple.**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un Proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple.**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple.**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple.**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple.**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.

(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple**

2. Las razones evidencian la Habilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple**

4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple.**

5. Evidencia **claridad:** el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida,

refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple.**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple.**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple.**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple.**

5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión i o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple.**

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio//a adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple.**

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple.**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple.**

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

- 1.** El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
- 2.** El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple.**
- 3.** El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple.**
- 4.** El pronunciamiento expresa en forma clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple.**
- 5.** Evidencia claridad. El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo **es**, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

Anexo 7: Procedimiento de Recolección de datos

CUADROS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES.

L CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las subdimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

* **Aplicable:** cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. Calificación:
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple.
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo I.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIOS, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia. La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión: Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión: No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencia!)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
1	2	3	4	5					
Parte expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy Alta
								[7-8]	Alta
	Posturas de las partes					X		[5-6]	Mediana
								[3-4]	Baja
								[1-2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, la parte expositiva de primera instancia es muy alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, que son muy alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

➤ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

**5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN
PARTE CONSIDERATIVA**

Se realiza por etapas.

1.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2 x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2 x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2 x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2 x 2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2 x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento
- empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

- La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1,2, 3,4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa. (Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1).

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x4= 8	2x5= 10			
Parte Considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[17-20]	Muy alta
	Motivación de derecho					X		[13-1\$]	Alta
								[9-12]	Mediana
								[5-8]	Baja
								[1-4]	Muy baja

Ejemplo: 20, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa de la primera instancia es de calidad muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20]	= Los valores pueden ser 17, 18,19 o 20	= Muy alta
[13 - 16]	= Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16	= Alta
[9 -12]	= Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12	= Mediana
[5 - 8]	= Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8	= Baja
[1- 4]	= Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4	= Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa - Sentencia de segunda instancia.

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización - Anexo 1.

**6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE:
CALIDAD DE LA SENTENCIAS**

Se realiza por etapas.

6.2. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia				
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta

Ejemplo: 39, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Calidad de la Sentencia...	Parte expositiva													
		1	2	3	4	5								
	introducción					X	10	[9-10]	Muy alta					39
	Postura de las partes					X		[7-8]	Alta					
								[5-6]	Mediana					
								[3-4]	Baja					
								[1-2]	Muy baja					
	Motivación de los hechos	2	4	6	8	0	20	[17-20]	Muy alta					
						X		[13-16]	Alta					
	Motivación del derecho					X		[9-12]	Mediana					
								[5-8]	Baja					

									[1-4]	Muy baja					
Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia				4	5	9	[9-10]	Muy alta						
					X			[7-8]	Alta						
									[5-6]	Mediana					
	Descripción de la decisión					X		[3-4]	Baja						
									[1-2]	Muy baja					

Fundamentos

- De acuerdo las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes.
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutiva, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40]	= Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36,37, 38, 39 o 40	= Muy alta
[25 - 32]	= Los valores pueden ser 25, 26,27,28, 29, 30,31 o 32	= Alta
[17 - 24]	= Los valores pueden ser 17,18,19,20, 21, 22,23, o 24	= Mediana
[9 - 16]	= Los valores pueden ser 9,10, 11, 12,13,14,15 o 16	= Baja
[1 - 8]	= Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 u 8	= Muy baja.

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia.

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización - Anexo 1

Anexo 8: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.

Cuadro 8.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP- LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p> <p>EXP. N° : 03733-2014-0-1801 -JR-LA-09</p> <p>DEMANDANTE : “A”</p> <p>DEMANDADOS: “B”</p> <p>MATERIA : BENEFICIOS SOCIALES y OTRO ESPECIALISTA : “M”</p> <p>SENTENCIA N° 154-2016-9° JET</p> <p>Resolución N° OCHO</p> <p>Lima, veinticuatro de mayo del dos mil dieciséis.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícito que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las</p>										
							X					

<p>Demanda: Aparece de autos que de fojas 16 a 24, subsanada a fojas 29, doña “A” interpone demanda contra la EMPRESA “B”; a fin de que se le pague la suma de S/. 25,875.91 por remuneraciones impagas, pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario; manifiesta que ingresó a trabajar el 05 de setiembre del 2005, según se acredita de la inspección de trabajo recaída en el expediente N° 30757-06-MTPE/2 y de las fotografías aparejadas con H.N.S.S (Gerente General) en fecha 16 de diciembre del 2005, donde aparece a su lado y otra con dos trabajadores alrededor de un bus cama; teniendo el cargo de Secretaría y Asistente Administrativo, con jomada de trabajo de lunes a viernes en doble turno de 08:00 am a 14:00 pm y turno de noche de 19:30 a 23:30 horas, teniendo como su jefe inmediata a Patricia Salazar Ponce (Gerente Administrativo), siendo su jefe superior en calidad de titular Gerente. el señor. H.N.S.S Señala que no se le</p>	<p>formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abuso del uso de lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>									
	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p>									

Postura de las partes	<p>entregaba boleta de pago ni recibo de pago, por tal los cálculos de las remuneraciones impagas, beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario pretendidos, se han efectuado conforme a la remuneración mínima vital; sin embargo, en prevalencia a los principios procesales de veracidad y al amparo del artículo 31 de la Ley N°29497, el Juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si al compulsar con otros medios probatorios, comprueba que lo figurado en planillas o sueldo de la actora no es cierta, en función a los S/. 1,000.00 mensuales. Refiere que con fecha 11 de noviembre del 2013, en represalia a su reclamo por aumento de sueldo y vacaciones, fue retirada de forma verbal por órdenes del Gerente, “H”, acreditando el hecho por ante la autoridad policial y ratificada en la verificación inspectiva de trabajo no desvirtuando la demandada la causal de despido u otra forma de extinción del vínculo laboral con la demandante. Manifiesta que se le adeuda la compensación por tiempo de servicios, vacaciones no remuneradas e indemnizatorias, gratificaciones, la indemnización por despido arbitrario, así como la entrega del Certificado de Trabajo. Ampara jurídicamente su demanda en la Constitución Política, Ley 26636, (Principio Supremos 003-97-TR, 001-96-TR y la Ley Orgánica Poder Judicial. Audiencia de Conciliación y fijación de pretensiones materia de</p>	<p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos tácticos expuestos por las partes. SI cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>				X						
------------------------------	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>juicio. No se pudo promover la conciliación debido a que las partes mantuvieron sus posiciones, por lo que se procedió a precisar como pretensiones materia de juicio las siguientes: Reconocimiento del vínculo laboral por el periodo del 05 de setiembre del 2005 al 31 de octubre del 2008; pago de la remuneración impaga del 01 al 11 de noviembre del 2013; pago de una indemnización por despido arbitrario; pago de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria del 9% por el periodo demandado; pago de vacaciones dobles periodos 2008/2009 al 2012/2013,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>truncas periodo 2013/2014 y la entrega del certificado de trabajo.</p> <p>Contestación. La emplazada, EMPRESA “B”, contesta la demanda en los términos de su escrito ingresado con fecha 13 de octubre del 2015 de fojas 52 a 57, entregado en la audiencia de conciliación y subsanado con fecha 20 de octubre del 2015 que corre de fojas 109 a 111, en cuanto al fondo de la litis señala que algunos periodos de la compensación por tiempo de servicios le fueron pagadas directamente el actor, es por ello que no reclama los periodos del 01 de mayo del 2009 al 30 de octubre del 2009; del 01 de noviembre del 2009 al 30 de abril del 2010 y del 01 de mayo del 2010 al 30 de octubre del 2010; del mismo modo, tampoco reclama el pago de vacaciones por el periodo anterior al 2008; a su vez, tampoco solicita el pago de gratificaciones solo a partir del año 2011 a 2013; no cumpliendo con precisar el procedimiento empleado para el cálculo de dichas gratificaciones para cada periodo. Señala que la demandante solicita el reconocimiento de la relación laboral de dichos periodos pero no precisa cual habría sido la labor que ha desempeñado en ese periodo, con el carácter de permanente, subordinado y sujeto a una determinada remuneración; debiéndose tener presente que en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha 10 de noviembre de 2013 el representante de la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empresa reconoce haber contratado a la demandante, aproximadamente en el año 2007 como anfitriona, pero no contaba con una jornada y horario permanente, pues la labor que hacía era esporádicamente, y a cambio recibía una propia. Manifiesta que si bien es cierto reconoce no haber depositado la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en una institución bancaria como lo dispone la ley, esto no significa que no hayan cumplido con el pago, sino que lo realizó directamente con la interesada por la confianza que existía en esa época; en cuanto al concepto de gratificaciones se le adeuda julio de 2008; respecto de vacaciones se le adeuda las que corresponden a los años 2008/2009 y 2012/2013; en cuanto a la compensación de tiempo de servicios se le adeuda los periodos semestrales del 2008. Con respecto al despido arbitrario señala que no ha sido despedida, pues es la propia demandante quien no ha querido continuar laborando porque no le convenía la remuneración que estaba percibiendo ya que la empresa no podía aumentarle por la situación económica que estaba atravesando, asimismo la empresa reconoce que le están adeudando la remuneración del mes de noviembre del 01 al 11 de noviembre del 2013.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>confrontación oral de las posiciones de las partes, luego de lo cual se pasó a la etapa de actuación probatoria, enunciándose los hechos que no necesitan de actuación probatoria, procediéndose a la admisión y posterior actuación de los medios probatorios, se requirió los alegatos finales a las partes, por lo que la causa se encuentra expedita para sentenciar.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario - ULADECH católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2024.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 8.1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Cuadro 8.2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[9- 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO: La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.</p> <p>SEGUNDO: De la carga de la prueba. Que, conforme lo dispone el artículo 23° de la Ley N°29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y, esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, la causal de nulidad, el acto hostil o el daño alegado;</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones. congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas (Se realiza el análisis individual de la habilidad y validez de los medios probatorios. Si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p>					X					
	<p>mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>TERCERO: Del pedido de improcedencia de la</p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del</p>										

<p>demanda.</p> <p>1.3 La emplazada solicita se declare improcedente la demanda, al considerar que la parte actora no levantó satisfactoriamente las observaciones efectuadas por el juzgado mediante la resolución uno.</p> <p>1.4. Revisados los autos se constata que efectivamente la demanda fue observada por la liquidación de los extremos económicos y la conexión de hechos con el petitorio, sin embargo, estas fueron aclaradas mediante el escrito de fecha 24 de marzo del 2014, al explicar la metodología utilizada para la liquidación de la CTS, asimismo, quedó aclarado el petitorio respecto del reconocimiento</p> <p>1.5. Cabe agregar que en caso de que la demanda hubiera contenido extremos confusos o dudosos, correspondía a la parte emplazada deducir la excepción correspondiente, por lo que no siendo así, se confirma la suficiencia de la demanda, debiendo desestimarse dicho pedido.</p> <p>CUARTO: De la tacha.</p> <p>2.7. Conforme la norma procesal, la tacha contra documentos puede fundamentarse en la falsedad del documento, manifiesta ausencia de una formalidad esencial prescrita por ley o porque se compruebe la falsedad de la copia de un documento público.</p> <p>2.8. En el caso de autos, la demandada formula tacha por falsedad contra el documento denominado Relación de Personal presentado por la actora como anexo 1-B del escrito de demanda, en tanto que no señala la fecha en la que se habría redactado, ni se explica la forma en la que estaría formando parte del expediente de Inspección de</p>	<p>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. es decir, cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetarlos derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Trabajo signado con el N° 30757-06-MTPE/2; estando que no desconoce la existencia de una relación laboral con la demandante desde el año 2008 hasta el año 2012; por lo que, no debe ser meritudo para resolver la controversia.</p> <p>2.9. Cabe indicar que los documentos se pueden tachar por falsedad o nulidad conforme se desprende de lo dispuesto en los artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; la nulidad se relaciona con la forma o estructura de la expedición del documento, la que debe sustentarse en causales previstas por la ley, mientras que la falsedad debe estar relacionada al aspecto material del documento, al aspecto externo de su contenido, como adulteraciones, enmendaduras o cambios, no en cuanto a la nulidad o falsedad de los actos contenidos en el documento, pues no debe confundirse el acto jurídico con el documento que sirve para probarlo, al estar a lo dispuesto por el artículo 225° del Código Civil.</p> <p>2.10. Que, si bien la demandada invoca la falsedad del r documento, sin embargo, de sus argumentos se aprecia que en realidad denuncia la falta de requisitos del documento por lo que estaría orientado a la nulidad del mismo.</p> <p>2.11. Que, de la lectura de la documental de fojas 03, se aprecia que la misma es una copia certificada expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que contiene la relación de personal levantada por el Inspector de Trabajo Sr. Orlando Jiménez Peña en el Expediente 30757-06-MTPE/2, si bien el empleador desconoce su firma, ello se justifica en la medida que dicha relación no ha sido suscrita por el Gerente sino por</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>uno de los trabajadores censados el Sr. C.B.O.</p> <p>2.12. Finalmente, se ha de resaltar que las tres personas que aparecen en la mencionada relación se encuentran registradas en las planillas de pago adjuntadas por la emplazada, de allí que, al tratarse de un documento elaborado por un servidor público en cumplimiento de sus obligaciones, es que merece fe, -en tanto no se haya demostrado que dicha actuación fue cuestionada en la vía administrativa o judicial y dejada sin efecto; en tal sentido, corresponde desestimar la tacha formulada.</p> <p>QUINTO: Materia de la Controversia: El problema se circunscribe en principio determinar la fecha de ingreso de la actora, la causa de extinción del vínculo laboral, así como la procedencia de los beneficios peticionados.</p> <p>SEXTO Del contrato laboral: es el acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone, asimismo, la existencia de Una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4º del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral.</p> <p>SEPTIMO: Del principio de primacía de la realidad: El principio de la primacía de la realidad enuncia que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>las partes es la forma como-en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato.</p> <p>OCTAVO: De las modalidades formativas laborales.</p> <p>8.8. Estos tipos de convenios tienen por finalidad complementar la formación recibida, con una adecuada experiencia práctica.</p> <p>8.9. Dentro de las diversas modalidades formativas, encontramos a la práctica pre profesional, la cual busca brindar orientación, así como capacitación técnica y superiores, en las áreas que correspondan a su formación académica.</p> <p>8.10. Según lo expresado por el representante legal de la demandada, reconoce haber mantenido un vínculo con la actora en calidad de practicante, realizando servicios de anfitriona (audiencia de juzgamiento 00:16:15-00:19:10), por lo que corresponde analizar si se configura la modalidad formativa invocada.</p> <p>8.11. Las normas en el derecho laboral tienen un carácter tuitivo o proteccionista del trabajador debido a la asimetría de las relaciones laborales; es por tal motivo que cuando se reúnen los elementos básicos del contrato de trabajo, se otorga la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado tal como lo recoge el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97- TR. Por efecto de lo anterior, para la existencia de un convenio de prácticas profesionales, se exige que el mismo conste por escrito, tal como lo prescribe el artículo 13° de la Ley 28518, además del cumplimiento de las obligaciones impuestas en el mismo cuerpo normativo.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MOTI VACIO N DE DERE CHO	<p>8.12. Que, a pesar de ser carga probatoria de la emplazada la existencia de los convenios de prácticas pre profesionales con las formalidades de ley, es que ésta no acredita en forma alguna la existencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito, la capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario, pago de la subvención, seguros, etc., ni ningún otro requisito previsto en la Ley antes citada.</p> <p>8.13. Por el contrario, la actora acredita la prestación de servicios prestada tanto con la relación de personal levantada por la autoridad inspectiva, como también con las dos fotografías (una de ellas fechada el 16 de diciembre del 2005) donde se aprecia a la actora portando el uniforme de la' empresa, junto al Gerente General de la demandada, así como otros trabajadores, exhibiendo los vehículos (bus cama) de transporte provincial que constituye precisamente el giro principal de la emplazada.</p> <p>8.14. En atención a lo anterior, es que se demuestra la desnaturalización de las supuestas prácticas de la actora, conforme a lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley 28518 Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, así: Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos: 3. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito... 4. Incluir formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier</p>										20
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.</p> <p>NOVENO: De la relación laboral.</p> <p>9.4. Habiéndose acreditado la desnaturalización las practicas invocadas por la emplazada, se tiene entonces que la actora ha laborado desde el 05 de septiembre del 2005.</p> <p>9.5. En cuanto, a la fecha de cese, esta se encuentra recogida en el acta de verificación de despido arbitrario, el día 11 de noviembre del 2013.</p> <p>9.6. Respecto a la remuneración percibida, si bien la actora sostiene que la misma ascendió a S/. 1000.00 sin embargo, se aprecia de las planillas de pago que se registra ésta en la suma de S/. 750.00. Si bien la empleadora ha reconocido haber otorgado la suma de S/. 200.00 por el concepto de movilidad durante la diligencia inspectiva de fojas 07-11, más no es posible determinar su frecuencia ni antigüedad; en todo caso, de acuerdo con lo previsto por el artículo 19 del Decreto Supremo 001-97-TR no se consideran remuneraciones computables, entre otros “e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado;”, por lo que la misma reúne estas condiciones, dado que constituye un importe razonable destinado al traslado del prestador del servicio (S/. 7.50 aproximadamente por día), con lo cual se determina como remuneración mensual última la suma de S/. 750.00.</p>						X				
---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

<p>DECIMO: De los beneficios sociales reclamados.</p> <p>Gratificaciones Legales.</p> <p>10.7. De conformidad con lo dispuesto por la Ley 27735, corresponder al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio como mínimo un mes en el semestre correspondiente y en caso su vínculo culminara antes de la oportunidad de percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirlo en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados.</p> <p>De la Bonificación Extraordinaria de la Ley 29351.</p> <p>10.8. Conforme lo reguló el artículo 3 ° de la Ley 29351 “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.</p> <p>10.9. Que, la demandada no acredita el pago de este beneficio durante el periodo reclamado; ya que, si bien se adjuntaron las planillas de pago, más este documento solo demuestra la provisión no así el abono de dichos conceptos, por lo que corresponde atender el extremo demandado.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

10.10. Para efectuar la liquidación se toma la remuneración histórica así:

Periodo	Tiemp	Rem Com	Gratific	Bonif. Ext.	Total
Jul-11	06	600.	600.	54.	654.
Dic-11	06	675.	675.	60.	735.
Jul-12	06	750.	750.	67.	817.
Dic-12	06	750.	750.	67.	817.
Jul-13	06	750.	750.	67.	817.
Dic-13	04	750.	750.	45.	545.
Total S/.				362	4,387

De las vacaciones.

10.11. Las vacaciones constituyen el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo.

10.110.12. El artículo 23 del Decreto Legislativo 713 precisa que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

13. No habiendo cumplido la emplazada con acreditar el pago ni el goce del descanso vacacional durante el periodo reclamado, es que resulta procedente acoger dicho extremo.

10.14. Se liquidan las mismas considerando la remuneración percibida de S/. 750.00 y el periodo laborado, así:

Período	Tiempo Efectivo	Rem. Comp.	Vacaciones	Indem. Vacacional	Total Vacaciones
2008-2009	01A	750.00	750.00	750.00	1,500.00
2009-2010	01A	750.00	750.00	750.00	1,500.00
2010-2011	01A	750.00	750.00	750.00	1,500.00
2011-2012	01A	750.00	750.00	750.00	1,500.00
2012-2013	01A	750.00	750.00	750.00	750.00
Truncas	02M 07D	750.00	750.00	750.00	139,58
Total S/ 6,889.58					

De la Compensación por tiempo de servicios.

10.11. De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. La demandada no ha acreditado el cumplimiento del pago ni de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios según lo dispone el Decreto Supremo 001-97-TR, por tanto, debe establecerse el monto correspondiente por cada depósito durante el periodo laborado.

10.12. Se practica la liquidación considerando las remuneraciones, las gratificaciones proyectadas precedentemente, así como el tiempo de servicios efectivamente prestado, así:

Período	Tiempo Efec	Rem. Mes de	Rem. Mensual	Prom. Gratif.	Rem.	Depósito
05/09/05 31/10/05	56	Oct-05	460.00	38.33	460.00	71.56
01/11/05 30/04/06	180	Abr-06	500.00	83.33	538.33	269.17
01/05/06 31/10/06	180	Oct-06	500.00	83.33	583.33	291.67
01/11/06 30/04/07	180	Abr-07	500.00	83.33	583.33	291.67
01/05/07 31/10/07	180	Oct-07	530.00	88.33	613.33	306.67
01/11/07 30/04/08	180	Abr-08	550.00	91.67	638.33	319.17
01/05/08 31/10/08	180	Oct-08	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/08 30/04/09	180	Abr-09	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/09 31/10/09	180	Oct-09	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/09 30/04/10	180	Abr-10	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/10 31/10/10	180	Oct-10	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/10 30/04/11	180	Abr-11	600.00	91.67	641.67	345.83
01/05/11 31/10/11	180	Oct-11	675.00	100.00	691.67	387.50
01/11/11 30/04/12	180	Abr-12	675.00	112.50	775.00	393.75
01/05/12 31/10/12	180	Oct-12	750.00	125.00	787.50	437.50
01/11/12 30/04/13	180	Abr-13	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/13 31/10/13	180	Oct-13	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/13 11/11/13	11	Nov-13	750.00		750.00	22.92
Total S/ 5,616.56						

DÉCIMO PRIMERO: De las remuneraciones insolutas

11.4. El Decreto Supremo N° 003-97-TR define a la remuneración como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición, siendo que constitucionalmente se preceptúa que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución.

11.5. La accionante solicita el pago de remuneraciones por los días laborados durante el mes de noviembre de 2013, al respecto la emplazada ha

<p>reconocido dicho adeudo por lo que corresponde atender el extremo demandado.</p> <p>11.6. Para determinar la acreencia se tiene en cuenta de que la accionante prestó sus servicios hasta el 11 de noviembre del 2013 tal como ha sido aceptado por ambas partes durante la diligencia inspectiva, por lo tanto, son 11 los días adeudados. En cuanto al importe adeudado se toma la parte proporcional de la remuneración mensual $(750/30 \times 11)$ S/. 250.00, por otro lado, dado que la emplazada reconoce abonar mensualmente S/. 200.00 por movilidad, teniendo en consideración que en dicho lapso se generan nueve días laborables se calcula su proporcional $(200/26 \times 9)$ S/. 69.23, sumados se determina el adeudo por remuneraciones insolutas de noviembre 2013 en S/.294.23.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Del despido</p> <p>12.8. Según nuestro ordenamiento jurídico el despido por causa justa sólo puede estar relacionado con la conducta o con la capacidad del trabajador, así el artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR precisa cuáles son las faltas graves en que puede incurrir el trabajador, mientras que el artículo 22° precisa que para el despido de un trabajador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, correspondiendo la demostración de la causa al empleador dentro del</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido, finalmente el Artículo 31° de la misma norma precisa el procedimiento previo que debe hacer el empleador a fin de despedir a su trabajador por la comisión de falta grave.</p> <p>12.9. Conforme lo establece el Decreto Supremo 003-97-TR, en su artículo 37°, ni el despido, ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.</p> <p>12.10. A través de la Constatación Policial de fojas 06, se aprecia que la emplazada señala que ... la Srta. No fue despedida, sola se fue del trabajo..., en similares términos se recoge la versión del empleador durante la diligencia inspectiva de fojas 07-11; sin embargo, de la revisión de los autos no obra instrumental alguna relacionada al procedimiento a seguir en los casos referidos al abandono al puesto de trabajo por lo que dicha afirmación debe ser desestimada; con lo que se demuestra que la verdadera razón de la extinción del vínculo laboral obedeció a la decisión unilateral de la emplazada de impedir el ingreso del trabajador al centro de labores.</p> <p>12.11. El artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR precisa cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, comprendiendo en su inciso h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley; procedimiento al que pudo acogerse la empleadora,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sin embargo, al no haber obrado así y no habiéndose acreditado en autos el cumplimiento del trámite previsto en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo 003-97-TR así como la causa justificada del despido a pesar de haber superado el periodo de prueba, se determina que la ex empleadora ha procedido a efectuar un despido encausado en contra de la actora.</p> <p>12.12. La Constitución Política del Perú en su artículo 27° otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, por tal motivo, nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sanciona aquel despido que no esté relacionado con la conducta o con la capacidad del trabajador.</p> <p>12.13. El artículo 38° del Decreto Supremo 003-97-TR dispone que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, en tanto que las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos.</p> <p>12.14. Para la liquidación se toma como base de cálculo la remuneración asignada de S/. 750.00 y el tiempo de servicios prestados, por lo que, en función a ello, se aprecia que le corresponde el tope de doce remuneraciones, es decir S/. 9,000.00 (750 x 12).</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Del certificado de trabajo.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>13.3. Una vez extinguido el contrato de trabajo, el empleador se encuentra obligado, dentro de las cuarenta y ocho horas, a entregar un certificado al trabajador en el que se indique su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas, de acuerdo con la tercera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.</p> <p>13.4. Según se observa, la demandada no otorgó el certificado - de trabajo a la demandante, por lo tanto, se justifica disponer su entrega, debiendo ampararse este extremo de la demanda.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: De la facultad de fallo ultrapetita.</p> <p>Que, considerando el carácter irrenunciable de los derechos laborales y de conformidad con el artículo 33° de la Ley 29497, si el Juzgador advierte error en el cálculo de las sumas demandadas, puede ordenar el pago de importes mayores aplicando debidamente la norma legal.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Intereses: Conforme a lo dispuesto por el artículo tercero de la Ley 25920, corresponde el pago de intereses legales a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DÉCIMO SEXTO: Costas y Costos: De conformidad con lo establecido por el artículo 412° del Código Adjetivo, el reembolso de las costas y costos del proceso son de cargo de la parte vencida.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas - Docente universitario - ULADECH católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2024.

Notal. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 8.3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5- 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de III. PARTE RESOLUTIVA: Por las consideraciones expuestas, administrando Justicia a nombre de la Nación, FALLO: Declarando INFUNDADA la tacha planteada por la emplazada y FUNDADA la demanda interpuesta por “A” interpone demanda contra EMPRESA “B”; sobre reconocimiento de vínculo laboral; RECONOZCO la existencia de una relación laboral a partir del 05 de septiembre de 2005 al 11 de noviembre del 2013 y, DECLARO: Arbitrario el despido del que ha sido objeto la actora y en consecuencia, DISPONGO que la demandada abone al demandante, consentida que quede la presente, la suma total de VEINTESEIS MIL CIENTO OCHENTISIETE CON 62/100 (S/ 26,187.62) , por los	1.El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2.El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3.El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.					x						

	<p>siguientes conceptos: S/. 4387.25 por gratificaciones y bonificación de Essalud, S/. 6889.58 por vacaciones, S/.5616.56 como Compensación por Tiempo de Servicios, S/.294.23 por remuneración insoluta y S/.9000.00 como indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y financieros que serán calculados en ejecución de sentencia, asimismo cumpla con hacer entrega del certificado de trabajo a la actora, con costos y costas. TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER.</p>	<p>4.El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5.Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p>Descripción de la Decisión</p>		<p>1.El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2.El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3.El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4.El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p>										<p>10</p>

		5.Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario - ULADECH católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2024.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 8.3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Cuadro 8.4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP- LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE LIMA OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE Expediente N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09</p> <p>S.S.: Y.I. U.M.</p> <p>SUMILLA: Se reconoce el vínculo laboral con la recurrente desde el 05 de setiembre de 2005 el cual se extrae del Registro de Trabajadores del Ministerio de Trabajo se ha constatado el ingreso de trabajo de la demandante, documento del cual no se ha acreditado su invalidez. Asimismo, se ordena el pago de indemnización por despido arbitrario, toda vez que la emplazada no ha cumplido con acreditar el abandono de trabajo de la emplazada.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto; ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes; se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p>				X						

	SENTENCIA DE VISTA	4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita, que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.											
Postura de las partes	<p>Lima, veintiuno de junio de dos mil diecisiete. -</p> <p>VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa e interviniendo como Juez Superior ponente el señor “Y”; esta Sala Laboral emite la presente resolución con base en lo siguiente:</p> <p>I.PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>1.1. Objeto de la revisión</p> <p>Viene en revisión a esta instancia la SENTENCIA N° 154-2016-9°JET contenida en la Resolución N° 08 de fecha 24 de mayo del 2016, inserta en el expediente en los folios 121 a 131, que resuelve declarar: “Declarando INFUNDADA la tacha planteada por la emplazada y FUNDADA la demanda interpuesta por “A” interpone demanda contra EMPRESA “B”; sobre reconocimiento de vínculo laboral; en consecuencia RECONOCE la existencia de una relación laboral a partir del 05 de septiembre de 2005 al 11 de noviembre del 2013 y, DECLARO: Arbitrario el despido del que ha sido objeto la actora y en consecuencia, DISPONGO que la demandada abone al demandante, consentida que quede la presente, la suma total de</p>	5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.											
	<p>“Declarando INFUNDADA la tacha planteada por la emplazada y FUNDADA la demanda interpuesta por “A” interpone demanda contra EMPRESA “B”; sobre reconocimiento de vínculo laboral; en consecuencia RECONOCE la existencia de una relación laboral a partir del 05 de septiembre de 2005 al 11 de noviembre del 2013 y, DECLARO: Arbitrario el despido del que ha sido objeto la actora y en consecuencia, DISPONGO que la demandada abone al demandante, consentida que quede la presente, la suma total de</p>	1. Evidencia el objeto de la impugnación//a consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si			x								

<p>VEINTISEIS MIL CIENTO OCHENTISIETE CON 62/100 SOLES (S/. 26,187.62), por los siguientes conceptos: S/. 4387.25 por gratificaciones y bonificación de Essalud, S/.6889.58 por vacaciones, S/. 5616.56 como Compensación por Tiempo de Servicios, S/. 294.23 por remuneración insoluta y S/. 9000.00 como indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y financieros que serán calculados en ejecución de sentencia, asimismo cumpla con hacer entrega del certificado de trabajo a la actora, con costos y costas.</p> <p>1.2. Del recurso de apelación (pretensión y fundamentos)</p> <p>La parte demandada, mediante escrito de fojas 149 a 169, impugna la sentencia solicitando que se declare nula o se revoque la misma, y funda sus agravios en los siguientes términos:</p> <p>La emplazada señala el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política, establece como principio de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan, lo cual en la sentencia venida en grado no se aprecia.</p>	<p>cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La emplazada señala que la sentencia venida en grado, se equivoca al reconocer el pago de beneficios sociales a la demandante por el periodo comprendido desde el 05 de setiembre 2005 al 11 de noviembre del 2013, desnaturalizando un contrato de practica preprofesional de la actora, sin embargo no existe medio probatorio que acredite el vínculo laboral desde el 05 setiembre del 2005, reconociendo solo desde el 01 de noviembre del 2008, conforme a sus registro del planilla, siendo además que nunca ha reconocido que la actora haya -realizado practica preprofesionales.</p> <p>La emplazada señala que el pago de Beneficios Sociales se efectuó de forma directa y que por la confianza no se hacía firmar el cargo de recepción, lo cual se evidencia en que la demandante percibía ingresos por la suma de S/2,200.00 Soles, respondiendo dicho monto al pago de los beneficios sociales, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones y vacaciones.</p> <p>La emplazada señala el A Quo al reconocer la indemnización por despido arbitrario, toda vez que conforme al Acta Policial de fecha 13 de noviembre del 2013 y el Acta de Verificación de Despido Arbitrio del 19 de noviembre del mismo año se evidencia que la actora cometió abandono de trabajo, por cuanto su solicitud de aumento de salario no fue atendida.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario - ULADECH católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2024.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 8.4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontró los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante; evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación y la claridad.

Cuadro 8.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el Expediente N° 03733-2014-1801 -JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima, 2024.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Motivación de los hechos	<p>PARTE CONSIDERATIVA UNO: De conformidad con el artículo 370°, in fine, del código procesal civil, aplicable supletoriamente, -que recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que- la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en</p>					X					

	<p>§ Motivación de resoluciones judiciales DOS: El deber de la debida motivación “no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por si misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenoriza, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al Juez (...) corresponde resolver.</p>	<p>la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p>											
<p>Motivación de Derecho</p>	<p>TRES: En tomo al Derecho fundamental a la motivación de las resoluciones judiciales, debemos tener presente como explícita Olsen A. Guirardi, la motivación de las sentencias como vicio procesal, tiene dos manifestaciones; por un lado se ubica la falta de motivación y por el otro la defectuosa motivación la cual, a su vez, se divide en tres agravios procesales: el de la motivación aparente, en el de la motivación insuficiente y el de la motivación defectuosa en sentido estricto (Razonamiento Judicial, Olsen A. Guirardi, Academia de la Magistratura, Lima- Perú, 1997 Pág. 129 y siguientes).</p> <p>CUATRO: En cuanto al derecho procesal constitucional a la motivación de las sentencias</p>	<p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. SI cumple.</p>											
		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según</p>					<p>X</p>						<p>20</p>

<p>contenido en el derecho fundamental a un debido proceso, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 10 de la sentencia de fecha 27 de junio de 2011, recaída en el Expediente STC N° 01807-2011-PA/TC, ha establecido que: "debe tenerse presente que en todo Estado constitucional y democrático de derecho, la motivación debida de las decisiones de las entidades públicas -sean o no de carácter jurisdiccional- es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional.</p> <p>CINCO: De lo expuesto precedentemente, se colige que con la emisión de la resolución materia de impugnación, se ha respetado el derecho al debido proceso, a la motivación de las resoluciones judiciales y a la tutela jurisdiccional efectiva; y, además de ello, se corrobora que la parte apelante solo ha detallado de forma concreta el sentido de sus agravios, pues hace mención de forma genérica sin ningún desarrollo previo; por lo que se concluye que la A quo no ha vulnerado ningún derecho fundamental que consagra la Constitución Política vigente; lo cual se desestima el extremo de este agravio expuesta por la parte apelante.</p>	<p>el juez) Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>§ Respecto a la fecha de ingreso y el vínculo laboral SEIS: Que, al respecto la emplazada señala que la fecha de ingreso se produjo 01 de noviembre del 2008, desconociendo todo vínculo previo, aun mas señala que la demandante nunca fue contratada bajo practica preprofesionales desde el 05 de setiembre 2005, no habiendo medio probatorio que lo acredite; al respecto se observa del escrito de contestación de demanda que la emplazada señala en el punto 2 que contrato a la demandante, aproximadamente en el año 2007 como anfitriona, no contando con una jornada y horario de permanente” acreditándose la prestación de servicios por parte de la emplazada previo a fecha consignada por la emplazada en los libros de planilla, así mismo obra en autos a fojas 03 de documento denominado Relación de Personal correspondiente al Expediente N° 30757-06-MTPE, siendo que la tacha interpuesta, contra dicho documento, ha sido declarada infundada, sin que la emplazada haya interpuesto recurso de apelación, en cuanto a este extremo, quedando sentada la valides de dicho documento, de donde se observa que el inspector del ministerio de trabajo y promoción del empleo verifica que la demandante tiene por fecha de inicio de sus labores el 05 de setiembre del 2005, por lo que no corresponde ampara el agravio invocado por la emplazada, debiendo confirmarse la demanda en cuanto a dicho extremo.</p> <p>§ Respecto al pago de beneficios sociales SIETE: En cuanto a este extremo la emplazada</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>señala el pago de Beneficios Sociales se efectuó de forma directa y que por la confianza no se hacía firmar el cargo de recepción, lo cual se evidencia en que la demandante percibía ingresos por la suma de S/2,200.00 Soles, respondiendo dicho monto, al pago de los beneficios sociales; al respecto se debe señalar, no obra en autos medios probatorios que acrediten que la demandante haya percibido dicho monto, y siendo que de conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 23.4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 que señala (...) incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: el pago, el cumplimiento de las normas laborales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales (...), la emplazada no ha cumplido con acreditar el pago de los beneficios sociales pretendidos por la demandante, por lo que no corresponde amparar dicho agravio, debiéndose confirmar la sentencia en cuanto a este extremo.</p> <p>§ Respecto a la indemnización por despido arbitraria OCHO: Al respecto la emplazada señala que el término de la relación laboral se produjo por abandono de la demandante, por cuanto su solicitud de aumento de salario no fue atendida, al respecto se debe tener presente que no obra en autos carta de Pre-Aviso o de Despido en la cual la emplazada haya imputado el abandono a la actora, y estando a que artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez; asimismo, el artículo 32 establece que el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese; el cese de la relación laboral obedece a un despido arbitrario, no correspondiendo amparar el agravio, debiendo confirmarse la sentencia en cuanto a este extremo.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario - ULADECH católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2024.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 8.5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

	<p>declaró INFUNDADA la tacha planteada por la emplazada y FUNDADA la demanda, declarando la existencia de una relación laboral a partir del 05 de</p>	<p>4.El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p>										10
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Descripción de la</p>	<p>septiembre de 2005 al 11 de noviembre del 2013 y la existencia del despido arbitrario, ORDENANDO que la demandada abone a la actora, la suma total de VEINTISEIS MIL CIENTO OCHENTISIETE CON 62/100 SOLES (S/. 26,187.62) por remuneración insolutas, gratificaciones, vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios e indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y financieros que serán calculados en ejecución de sentencia, asimismo cumpla con hacer entrega del certificado de trabajo a la actora, con costos y costas.</p> <p>En los seguidos por “A” contra el EMPRESA “B” sobre pago de beneficios sociales e Indemnización por Despido Indirecto; y, lo devolvieron al Juzgado de Origen. - Notifíquese y Devuélvase.</p>	<p>5.Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p> <p>1.El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2.El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3.El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple.</p> <p>4.El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

		<p>corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5.Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario - ULADECH católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el Expediente N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2024.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.



LECTURA. El cuadro 8.6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, §r la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Anexo 9: Declaración de compromiso ético

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Con la presente **declaración de compromiso ético y no plagio** la autora del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE JUDICIAL N° 03733-2014-1801-JP-LA-09, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA.** Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas que se ampara en los siguientes principios contemplados en el reglamento de integridad científica en la investigación versión 001 aprobado por el consejo universitario con resolución N° 0304-2023-CU-ULADECH Católica, de fecha 31 de marzo de 2023 y actualizado por consejo universitario con resolución N° 0277-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 14 de marzo del 2024. En merito a esta norma se cumple en el presente trabajo: a) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes**; el cual refiere a la protección de las personas Investigadas, tanto su dignidad, privacidad y diversidad cultural; b) **Cuidado del medio ambiente**; en cuanto todas las investigaciones deben respetar a todos los seres en nuestro entorno para preservar la naturaleza y la biodiversidad , c) **Libre participación por voluntad**; en el cual se debe tener conocimiento de los propósitos y finalidades de la presente investigación con el fin de no expresarse de manera errónea la voluntad libre para los fines específicos establecidos en el proyecto; d) **Beneficencia, no maleficencia**; tiene el fin de asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones y no resulten perjudicados, de igual forma busca disminuir los efectos adversos y que se pueda aumentar los beneficios; e) **Integridad y honestidad**; se realiza para prevenir que la investigación no se realice con una difusión responsable, es decir que la presente investigación tiene que ser objetiva, imparcial y transparente de manera que no pueda afectar el curso del estudio o la comunicación de sus resultados. f) **Justicia**; el investigador debe actuar razonable y ponderablemente tomando precauciones y limitando los sesgos, de igual forma que se brinde el trato ecuánime con todos los participantes. (Uladech, 2024)

Lima, 04 de abril del 2024.



ANTONIA ARIAS RODRIGUEZ
DNI N° 04009571